



FEUERWEHR
STADTLIPPSTADT

David Westerfeld
Aufstiegsbeamter
Stadt Lippstadt
Fachdienst Brandschutz/Rettungsdienst

Entscheidungsvorlage

Überstunden und Mehrarbeit im feuerwehrtechnischen
Dienst im Land Nordrhein-Westfalen

Facharbeit gemäß § 20 Abs. 1 VAP2.2-Feu NRW

Lippstadt, 30.11.2025

Aufgabenstellung

Überstunden und Mehrarbeit im feuerwehrtechnischen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen

Die Feuerwehren im Land Nordrhein-Westfalen stehen vor erheblichen Herausforderungen in der Personalgewinnung und -bindung. Zur Sicherstellung der Funktionsbesetzung gemäß den Bedarfsplänen sind oftmals Überstunden und Mehrarbeit erforderlich. Dies gilt auch für besondere Rufbereitschaften und Bereitschaftsdienste.

Erstellen Sie als Leiter einer hauptamtlichen Feuerwehr eine Vorlage für den Stadtrat, die eine rechtskonforme Ausgestaltung von Überstunden und Mehrarbeit im feuerwehrtechnischen Dienst regelt und betrachten dabei auch, ob eine gemeinschaftliche Betrachtung für alle Laufbahngruppen oder eine Trennung zielführend ist.

Abkürzungsverzeichnis

AGHF NRW	Arbeitsgemeinschaft der Leiter Hauptamtlicher Feuerwachen im Lande Nordrhein-Westfalen
AZVO NRW	Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen
AZVOFeu NRW	Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes im Lande Nordrhein-Westfalen
BHKG NRW	Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz des Landes Nordrhein-Westfalen
BMVergV	Bundesmehrarbeitsvergütungsverordnung
BM	Brandmeisterinnen und Brandmeister
BMA	Brandmeisteranwärterinnen und Brandmeisteranwärter
BR Arnsberg	Bezirksregierung Arnsberg
BSBP	Brandschutzbedarfsplan
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
FBL	Fachbereichsleiter
FB 37	Fachbereich 37- Brandschutz / Rettungsdienst
FwZulG NRW	Gesetz über die Gewährung einer Zulage für freiwillige, erhöhte wöchentliche Regelarbeitszeit im feuerwehrtechnischen Dienst in Nordrhein-Westfalen
IDF NRW	Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen
IM NRW	Innenministerium / Ministerium des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen
juris	Juristisches Informationssystem
KGSt	Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement
LBesG NRW	Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen
LBG NRW	Gesetz über die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen
LdF	Leiter der Feuerwehr
LPVG NRW	Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen
MHKBD NRW	Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung des Landes Nordrhein-Westfalen
MVergV NRW	Mehrarbeitsvergütungsverordnung Nordrhein-Westfalen
NRW	Nordrhein-Westfalen

OVG NRW	Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen
RDBP	Rettungsdienstbedarfsplan
RettG NRW	Gesetz über den Rettungsdienst sowie die Notfallrettung und den Krankentransport durch Unternehmer des Landes Nordrhein-Westfalen
RL 2003/88/EG	Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über Aspekte der Arbeitszeitgestaltung
StGB NRW	Städte- und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen
TVöD-V	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für den Bereich Verwaltung
VDF NRW	Verband der Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen
VG Arnsberg	Verwaltungsgericht Arnsberg
VZÄ	Vollzeitäquivalente

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beispielhafte Funktionsstärken abhängig von Gebäudestrukturen (LÜLF+, 2024)	2
Abbildung 2: Grafische Darstellung der Prozessphasen (eigene Darstellung, 2025)	9

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht - Arbeitszeit und Mehrbelastung (eigene Darstellung, 2025)	5
Tabelle 2: Personalaufwendungen (Beispielwerte, eigene Darstellung, 2025)	7

Inhalt

Teil I: Entscheidungsvorlage	1
Kurzzusammenfassung	1
1 Einleitung	2
2 Darstellung der Problemstellung	3
2.1 Rechtliche Grundlagen und Einordnung	3
2.1.1 Mehrarbeit	3
2.1.2 Zuvielarbeit.....	4
2.1.3 Ruf- und Bereitschaftsdienste	4
2.2 Herausforderungen in der Praxis	4
3 Ziele und Nutzen.....	5
4 Handlungsoptionen und Auswirkungen	6
4.1 Prüfung von potenziellen Lösungsansätzen	6
4.1.1 Unmittelbare Handlungsoptionen.....	6
4.1.2 Ergänzende Maßnahmen (Personal und Strategie)	7
4.2 Zusammenfassung und Kostenabschätzung.....	7
5 Entscheidungsvorschlag.....	8
6 Fazit.....	8
Teil II: Methoden-, Literatur- und Quellendokumentation	9
1 Beschreibung der Methodik	9
2 Begründung	10
3 Literatur- und Quellendokumentation	12
3.1 Beschreibung der Literatur- und Quellensuche und den Datenbanken	12
3.2 Übersicht über die Ergebnisse der Literatur- und Quellendokumentation.....	13
3.3 Kriterien der Literatur- und Quellenauswahl	14
3.4 Zusammenfassende Beschreibung der ausgewählten Literatur und Quellen	14
Literaturverzeichnis	15
A. Anhänge.....	18
Anhang 1 – Regelungskonzept zur rechtskonformen Ausgestaltung der Arbeitszeit in der Feuerwehr NRW.	18
Anhang 2 – Übersicht der Gesprächspartner, Kommunikationswege und Informationen.....	20
Anhang 3 – Fragenkatalog Experteninterviews	21
B. Eigenständigkeitserklärung.....	23

Teil I: Entscheidungsvorlage

Kurzzusammenfassung

Die vorliegende Entscheidungsvorlage wurde aus der Perspektive eines Leiters einer hauptamtlichen Feuerwehr in Nordrhein-Westfalen (NRW) für den Stadtrat erarbeitet. Ziel dieser Vorlage ist es, den politischen Entscheidungsträgern eine fundierte rechtliche und organisatorische Grundlage zur Bewertung und künftigen Ausgestaltung von Arbeitszeitregelungen im feuerwehrtechnischen Dienst zu bieten. Die Vorlage berücksichtigt die bestehenden Personalplanungsgrundlagen, die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die aktuellen Problemstellungen und daraus resultierenden Handlungsempfehlungen. Sie zeigt auf Basis der gesetzlichen Vorgaben realistische und zugleich rechtskonforme Handlungsoptionen für den kommunalen Bereich auf.

Die Arbeitszeitgestaltung im feuerwehrtechnischen Dienst unterliegt maßgeblich den Vorgaben der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (RL 2003/88/EG), der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes im Lande NRW (AZVOFeu NRW) sowie dem Gesetz über die Beamtinnen und Beamten des Landes NRW (LBG NRW) und dem Besoldungsgesetz für das Land NRW (LBesG NRW).

Zu den Planungsgrundlagen zählen unter anderem die Definition von Schutzzielen im Brandschutzbedarfsplan. Diese legen die erforderlichen Funktionen und damit die Mindestpersonalstärke einer Feuerwehr fest. Diese rechtlichen und planerischen Vorgaben setzen enge Grenzen, die sich unmittelbar in der kommunalen Praxis auswirken. Die entsprechenden Rahmenbedingungen werden durch einschlägige Rechtsprechung konkretisiert, insbesondere hinsichtlich der Bewertung von Arbeitszeit, Ruhezeiten und Bereitschaftszeiten. Die Analyse auf Grundlage einschlägiger Literatur, aktueller Urteile und insbesondere mehrerer Experteninterviews hat bestehende Grenzen und rechtliche Rahmenbedingungen klar aufgezeigt.

Von besonderer Bedeutung ist die klare Abgrenzung zwischen Mehrarbeit gemäß § 61 LBG NRW in Verbindung mit der Bundesmehrarbeitsvergütungsverordnung (BMVergV) und Zuvielarbeit gemäß § 66 Abs. 4 LBesG NRW. Während Mehrarbeit planbar oder nachträglich anzuordnen und genehmigungspflichtig ist, bezeichnet Zuvielarbeit nicht genehmigte zusätzliche Dienstzeiten, die dennoch dokumentiert und abgegolten werden müssen.

Darüber hinaus wurden besondere Rufbereitschaftsdienste betrachtet, die unter bestimmten rechtlichen Voraussetzungen als volle Arbeitszeit gelten können (Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen [OVG NRW], 2024; Verwaltungsgericht Arnsberg [VG Arnsberg], 2025).

Eine Differenzierung nach Laufbahngruppen wurde als nicht zielführend bewertet, da eine Gleichbehandlung im Sinne der Fürsorgepflicht, der Wertschätzung und der Praktikabilität geboten ist.

Zudem wurden Themen wie Personalgewinnung, Ausbildungsinitiativen und die Prüfung von Schutzzielen aufgegriffen, da sie zwar nicht unmittelbar Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung haben, aber für das Gesamtverständnis relevant sind. Die Entscheidungsvorlage zeigt, dass eine nachhaltige Lösung nur erreicht werden kann, wenn sowohl die rechtlichen Vorgaben eingehalten als auch attraktive Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels und struktureller Personaldefizite in vielen Feuerwehren stellt dies eine zentrale Herausforderung dar. Auf europäischer Ebene wäre eine Anpassung der Arbeitszeitrichtlinie erforderlich, um national weitergehende Spielräume zu eröffnen.

In dieser Entscheidungsvorlage wurde als zentraler Lösungsansatz ein verbindliches Regelungskonzept entwickelt. Dieses definiert Zuständigkeiten, Verfahren und Abläufe zur Genehmigung, Dokumentation und Abgeltung von Mehrarbeit, Zuvielarbeit sowie besonderen Rufbereitschaftsdiensten. Das Regelungskonzept ist als Anlage beigefügt. Dieses schafft Rechtsicherheit, sichert die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und gewährleistet die langfristige Einsatzfähigkeit der Feuerwehr. Da die rechtlichen Vorgaben auf EU-, Bundes- und Landesebene verbindlich sind, stellt das Regelungskonzept die einzige kommunale Möglichkeit dar, eine rechtssichere und praktikable Lösung umzusetzen. Besonders in NRW gewinnt dieser Ansatz an Bedeutung, da die hohe Dichte an Berufsfeuerwehren und hauptamtlichen Wachen zu einem intensiven Wettbewerb um qualifiziertes Personal führt.

1 Einleitung

Die Personalplanung der Feuerwehren in NRW basiert auf den rechtlichen Vorgaben und den daraus entwickelten Planungen der kommunalen Brandschutz- und Rettungsdienstbedarfsplänen. Nach dem Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und dem Katastrophenschutz in NRW (BHKG NRW) sind die Kommunen verpflichtet, Brandschutzbedarfspläne aufzustellen (§ 3 Abs. 3 BHKG NRW). Ebenso sind die Kreise und kreisfreie Städte nach dem Gesetz über den Rettungsdienst sowie die Notfallrettung und den Krankentransport durch Unternehmer in NRW (RettG NRW) als Träger des Rettungsdienstes verpflichtet, eine bedarfsgerechte und flächendeckende Versorgung der Bevölkerung mit Leistungen der Notfallrettung einschließlich der notärztlichen Versorgung und des Krankentransports sicherzustellen (§ 6 Abs. 1 RettG NRW). Diese Planungen bestimmen die erforderliche Personalstärke, um die nichtpolizeiliche Gefahrenabwehr und den Rettungsdienst innerhalb der Kommune dauerhaft rechtskonform sicherzustellen.

Der Brandschutzbedarfsplan (BSBP) legt im Rahmen der Gefahren- und Risikoanalyse die erforderlichen Schutzziele / Eintreffzeiten der Feuerwehr fest. Diese beinhalten unter anderem die erforderliche Anzahl von Einsatzfunktionen, also qualifizierten Einsatzkräften, sowie die notwendige Besetzungsdauer (z.B. 24 Stunden an 356 Tagen im Jahr). Die daraus resultierende Funktionsbesetzung stellt somit die Grundlage für den tatsächlichen Personalbedarf im abwehrenden Brandschutz dar.



Abbildung 1: Beispielhafte Funktionsstärken abhängig von Gebäudestrukturen (LÜLF+, 2024)

Gleiches gilt für den Rettungsdienstbedarfsplan (RDBP), welcher vergleichbare Anforderungen an die personelle Sicherstellung des Rettungsdienstes innerhalb der Kommune definiert. Beide Bedarfspläne zusammen bestimmen letztendlich die für den Einsatzdienst notwendige Sollstärke an Einsatzpersonal. Zur Berechnung des tatsächlichen Personalbedarfs werden sogenannte Vollzeitäquivalente (VZÄ) herangezogen. Diese stellen die Maßeinheit für die fiktive Anzahl von Vollzeitbeschäftigten bei gegebener Wochenarbeitszeit dar. Pro Funktion im Einsatzdienst sind, abhängig von der Wochenarbeitszeit und den personalwirtschaftlichen Parametern (wie z.B. Urlaubs-, Krankheits- und Abwesenheitszeiten), mehrere VZÄ notwendig, um eine ganzjährige Funktionsbesetzung sicherzustellen. Beispielsweise werden bei einer Wochenarbeitszeit von 48 Stunden durchschnittlich mindestens fünf VZÄ benötigt, um eine einzelne Funktion dauerhaft über 365 Tage abdecken zu können. Grundlage dieser Berechnung bildet die sogenannte Nettojahresleistungszeit, die sich aus dem Produkt von Abwesenheitswochen und individueller Wochenarbeitszeit ergibt. Neben diesen operativen Einsatzfunktionen besteht darüber hinaus ein Personalbedarf für sogenannte rückwertige Aufgaben (Overhead-Stellen). Hierbei handelt es sich um Tätigkeiten, die nicht direkt mit dem Einsatzgeschehen oder der Funktionsbesetzung in Verbindung stehen, beispielsweise Verwaltungsarbeiten, Werkstattarbeiten und Leitungsfunktionen. In der Summe ergibt sich somit eine durch Bedarfsplanung klar definierte Soll-Personalstärke, die zur Erfüllung der Aufgaben im abwehrenden Brandschutz sowie im Rettungsdienst dauerhaft vorzuhalten ist.

Neben den planerischen Vorgaben bestehen erhebliche Herausforderungen in der Personalgewinnung und -bindung, die die dauerhafte Sicherstellung der Funktionsbesetzung zunehmend erschweren. Diese resultieren maßgeblich aus einem angespannten Arbeitsmarkt, zunehmender Teilzeitarbeit sowie dem Wettbewerb mit größeren Berufsfeuerwehren, die für junge Nachwuchskräfte häufig als besonders attraktiv wahrgenommen werden. Besonders in NRW, dem Bundesland mit einer Vielzahl an Berufsfeuerwehren

und hauptamtlichen Wachen, verschärft sich dieser Wettbewerb, da die Bewerberinnen und Bewerber aus vielen Standorten wählen können. In diesem Zusammenhang gewinnen die Aspekte der Anordnung, Dokumentation und Abgeltung von Mehrarbeit und Zuvielarbeit besondere Bedeutung. Es ist jedoch zu beachten, dass der Begriff der Überstunden ausschließlich für Tarifbeschäftigte im Geltungsbereich des TVöD-V Anwendung findet. Für Beamtinnen und Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes gelten ausschließlich die beamtenrechtlichen Regelungen zur Mehrarbeit. Wenn die Voraussetzungen für eine Mehrarbeit nicht gegeben sind, handelt es sich um eine rechtswidrig geleistete Zuvielarbeit im öffentlichen Dienstrecht (Bundesverwaltungsgericht [BVerwG], 2018). In dieser Facharbeit werden neben der Betrachtung von Mehrarbeit und Zuvielarbeit auch die Besonderheiten von Ruf- und Bereitschaftsdiensten untersucht. Darüber hinaus werden die unterschiedlichen Regelungsansätze in den Laufbahngruppen beleuchtet. Zudem werden im Rahmen von Expertinnen- und Experteninterviews zusätzliche Lösungsansätze identifiziert.

2 Darstellung der Problemstellung

Um die Herausforderungen hinsichtlich der Mehrarbeit und Zuvielarbeit im feuerwehrtechnischen Dienst beurteilen zu können, werden zunächst die rechtlichen Grundlagen dargestellt. Darauf aufbauend werden die praktischen Problemstellungen in den kommunalen Feuerwehren in NRW erläutert.

2.1 Rechtliche Grundlagen und Einordnung

Die Planstellen für feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte werden auf Grundlage spezifischer Vorschriften eingerichtet. In NRW ergibt sich dies insbesondere aus dem BHKG. Demnach sind Angehörige der Berufsfeuerwehren sowie hauptamtliche Kräfte der Freiwilligen Feuerwehr in der Regel zu Beamtinnen und Beamten zu ernennen (§§ 8 Abs. 2, 10 Satz 1 BHKG NRW). Der Landesgesetzgeber hat für den feuerwehrtechnischen Dienst keine eigenständige Sonderregelung geschaffen. Maßgeblich sind daher zunächst die allgemeinen Vorschriften des LBG NRW. Soweit hiervon abgewichen werden soll, ist dies in § 116 Abs. 1 Satz 2 und 3 LBG NRW ausdrücklich bestimmt. Ergänzend gilt das BHKG NRW. Das Innenministerium NRW (IM NRW) ist gemäß §110 Abs. 3 LBG NRW ermächtigt, durch Rechtsverordnung besondere Arbeitszeitregelungen für bestimmte Gruppen von Beamtinnen und Beamten festzulegen. Auf dieser Grundlage wurde die AZVOFeu NRW erlassen. Sie legt für feuerwehrtechnische Beamtinnen und Beamte eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden fest (§ 2 Abs. 1 AZVOFeu NRW). Unter bestimmten Voraussetzungen kann diese Arbeitszeit mit schriftlicher Zustimmung auf bis zu 54 Stunden wöchentlich ausgeweitet werden (§ 5 Abs. 1 AZVOFeu NRW). Diese Möglichkeit basiert auf einer europarechtlichen Ausnahmeregelung (Art. 17 Abs. 3 RL 2003/88/EG), während die Arbeitszeitrichtlinie grundsätzlich eine durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden vorsieht (Art. 6 RL 2003/88/EG).

Die Frage, wie eine zusätzliche Arbeitszeit über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus, sogenannte „Zuvielarbeit“, ausgeglichen wird, richtet sich nach den Vorschriften zur Mehrarbeit (§ 61 LBG NRW; Schrapper/Günther, 2021)

2.1.1 Mehrarbeit

Mehrarbeit ergibt sich aus den Bestimmungen über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten in NRW (§ 7 Abs. 1 AZVOFeu NRW in Verbindung mit § 10 AZVO NRW). Eine Beamtin oder ein Beamter leistet Mehrarbeit im Sinne des § 61 LBG NRW, wenn er aufgrund schriftlicher oder elektronischer Anordnung oder Genehmigung verpflichtet wird, vorübergehend über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu verrichten. Nach § 10 Abs. 2 AZVO NRW ist Mehrarbeit auf zwingende Ausnahmefälle zu beschränken. Die Entscheidung über die Anordnung obliegt der jeweiligen Behördenleitung. Strukturelle Defizite in der Personalausstattung dürfen nicht dauerhaft durch Mehrarbeit ausgeglichen werden (BVerwG, 1991). Werden Beamtinnen und Beamte durch dienstlich Angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat beansprucht, ist hierfür Freizeitausgleich zu gewähren (§ 10 Abs. 3 Satz 1 AZVO NRW). Die Abgeltung der angeordneten Mehrarbeit erfolgt vorrangig durch Freizeitausgleich (§ 61 Abs. 2 Satz 1 LBG NRW). Ist ein Freizeitausgleich aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, kann für bestimmte Beamtinnen und Beamte für einen Zeitraum von längstens 480 Stunden im Jahr eine Mehrarbeitsvergütung gezahlt werden (§ 61 Abs. 2 Satz 2 LBG NRW in Verbindung mit § 10 AZVO NRW). Darüberhinausgehende Mehrarbeit ist ausschließlich durch Freizeitausgleich auszugleichen. Die Vergütungshöhe bei in Geld auszugleichender Mehrarbeit ist nicht im LBG NRW geregelt, sie ergibt sich aus dem § 92 Abs. 1 Nr. 3 LBesG NRW in Verbindung mit der BMVergV.

Werden Arbeitszeiten ohne eine entsprechende Genehmigung oder Anordnung erbracht, liegt keine Mehrarbeit im Sinne des § 61 LBG NRW vor. Für diese Zeiten besteht grundsätzlich kein Ausgleichsanspruch. Mehrarbeit liegt nur dann vor, wenn sie vorab oder nachträglich angeordnet bzw. genehmigt ist. Ein entsprechender Wille des Dienstherrn muss erkennbar sein. Die Anordnung stellt einen Verwaltungsakt dar (OVG NRW, 1998). Bei der Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit ist gemäß § 72 Abs. 4 Nr. 2 Landespersonalvertretungsgesetz NRW (LPVG NRW) die Mitbestimmung des Personalrats zwingend zu beachten.

Für Beamtinnen und Beamte gilt insoweit ausschließlich das beamtenrechtliche Mehrarbeitsregime. Der Begriff der „Überstunden“ betrifft hingegen ausschließlich die tarifrechtlichen Beschäftigten. Im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst im Bereich Verwaltung (TVöD-V) sind Überstunden als Arbeitsstunden definiert, die über die individuell festgesetzte regelmäßige Arbeitszeit hinaus auf Anordnung des Arbeitgebers geleistet werden (§ 7 Abs. 7 TVöD-V). Da sich diese Ausarbeitung ausschließlich auf feuerwehrtechnische Beamtinnen und -beamte bezieht, bleiben die tarifrechtlichen Überstundenregelungen des TVöD-V unberücksichtigt.

2.1.2 Zuvielarbeit

Fehlen die Voraussetzungen der Mehrarbeit, handelt es sich um Zuvielarbeit. In solchen Fällen ist Dienstbefreiung zu gewähren. Nur wenn aufgrund Personalmangels kein Freizeitausgleich möglich ist, kann nach § 66 Abs. 4 LBesG NRW eine Vergütung erfolgen. Diese Regelung birgt die Gefahr, dass so dauerhafte Personalengpässe kaschiert und zusätzliche Planstellen vermieden werden (Kawik, 2020). Die nach ständiger Rechtsprechung des BVerwG erforderliche Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit muss sich stets auf konkrete und zeitlich klar abgegrenzte Sachverhalte beziehen. Der Dienstherr entscheidet dabei nach pflichtgemäßem Ermessen ob Mehrarbeit erforderlich ist und welchen Beamtinnen und Beamten sie übertragen werden soll. Eine bloße Festlegung von Arbeitszeiten in Dienst- oder Schichtplänen erfüllt diese Voraussetzung nicht und begründet keine Mehrarbeit (BVerwG, 2018 und 2003). Etwaige Ausgleichsansprüche aus einer Zuvielarbeit können allenfalls unter dem Aspekt rechtswidrig geleisteter Zuvielarbeit aus dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch oder dem beamtenrechtlichen Ausgleichsanspruch abgeleitet werden (BVerwG, 2018). Liegen die Voraussetzungen für eine Mehrarbeit nicht vor, handelt es sich um unionsrechtliche Zuvielarbeit, also um Dienstzeiten, die über die nach europäischer Arbeitszeitrichtlinie zulässige Höchstarbeitszeit hinausgehen. Diese Zeiten sind stets voll auszugleichen, primär durch Freizeitausgleich, wenn dies nicht möglich ist, subsidiär durch Geldausgleich. Es handelt sich dabei in beiden Fällen um den Ausgleich für eine überobligationsmäßige Heranziehung von Beamtinnen und Beamten (BVerwG, 2018). Für die Bemessung des Geldausgleichs sind die Stundensätze der Mehrarbeitsvergütung NRW heranzuziehen. Auf die allgemeinen Besoldungsvorschriften kann nicht zurückgegriffen werden (BVerwG, 2012).

2.1.3 Ruf- und Bereitschaftsdienste

Besondere Bedeutung hat die rechtliche Bewertung von Bereitschaftsdiensten. Diese gelten als Arbeitszeit, wenn eine Anwesenheitspflicht an einem vom Dienstherrn bestimmten Ort besteht (§ 7 AZVO NRW). Bereitschaftsdienst in Form angeordneter Mehrarbeit begründet dabei stets einen Anspruch auf vollen Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 (Kawik, 2020). Demgegenüber zählt Rufbereitschaft grundsätzlich nicht als Arbeitszeit. Sie liegt vor, wenn Beamtinnen und Beamte ihren Aufenthaltsort frei wählen können, aber für eine kurzfristige Dienstaufnahme zur Verfügung stehen muss (§ 6 Abs. 1 AZVO NRW). Nur die tatsächliche Inanspruchnahme wird als Arbeitszeit angerechnet. Für Zeiten ohne Einsatz, besteht ein Anspruch auf Vergütung in Höhe von einem Achtel der geleisteten Rufbereitschaftszeit (§ 6 Abs. 2 AZVO NRW). Ergänzend hat das OVG NRW klargestellt, dass Bereitschaftsdienst auch dann vorliegen kann, wenn kein fester Aufenthaltsort vorgeschrieben wird, die Beamtin oder der Beamte sich jedoch so organisieren muss, dass er bei Alarmierung innerhalb von 90 Sekunden (also unmittelbar) mit dem Dienstfahrzeug einsatzbereit ist. Entscheidend ist die faktische Reaktionszeit und die damit verbundene Einschränkung der Freizeitgestaltung. Die Häufigkeit der Alarmierung ist dagegen unerheblich (OVG NRW, 2024; VG Arnsberg, 2025).

2.2 Herausforderungen in der Praxis

Die Personalplanung der Feuerwehr richtet sich nach den im Brandschutz- und Rettungsdienstbedarfsplänen festgelegten Soll-Personalstärken. Diese definieren den notwendigen Personalbedarf für die Aufrechterhaltung der Einsatzbereitschaft unter Berücksichtigung

personalwirtschaftlicher Ausfallzeiten wie Urlaub, Krankheit, Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung. Trotz dieser planerischen Grundlagen treten in der Praxis regelmäßige personelle Engpässe auf. Diese beruhen vor allem auf dem zunehmenden Fachkräftemangel, dem Wettbewerb um Nachwuchskräfte zwischen kleineren hauptamtlichen Feuerwehren und großen Berufsfeuerwehren, altersbedingten Abgängen, steigender Teilzeitquote sowie erhöhten Krankenständen und Sonderaufgaben. Gerade in NRW zeigt sich dieser Wettbewerb besonders deutlich, da hier im bundesweiten Vergleich die größte Dichte an hauptamtlichen Wachen und Berufsfeuerwehren besteht, sodass interessierte ihren Arbeitsort nahezu frei wählen können. Um den Dienstbetrieb dennoch aufrechterhalten zu können, fallen häufig Arbeitszeiten an, die über die regelmäßige Wochenarbeitszeit hinausgehen (Hotstegs, 2025). Diese Zeiten werfen regelmäßig Fragen zur arbeitszeitrechtlichen Einordnung, zur Anordnung, zur Dokumentation und zur Abgeltung auf.

In der praktischen Umsetzung zeigt sich, dass häufig keine einheitlichen Verfahren zur Anordnung und Dokumentation von Mehrarbeit bestehen. Dies führt regelmäßig zu Schwierigkeiten bei der Nachweisführung und Abgrenzung zwischen genehmigter Mehrarbeit und zusätzlicher Arbeitszeit ohne Ausgleichsanspruch. Eine vollständige und nachvollziehbare Dokumentation ist daher zwingend erforderlich um den gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen und Rechtssicherheit sowohl für die Beschäftigten als auch für die Verwaltung zu gewährleisten. Die in dieser Arbeit aufgezeigten rechtlichen und organisatorischen Herausforderungen werden im beigefügten Regelungskonzept (Anhang 1) systematisch aufgegriffen und in einem praxisorientierten Verfahren zur Genehmigung und Abgeltung von Mehrarbeit, Zuvielarbeit und besonderen Rufbereitschaftsdiensten zusammengeführt.

Zur Verdeutlichung der in diesem Abschnitt dargestellten Herausforderungen im Umgang mit Arbeitszeit und Mehrbelastung zeigt Tabelle 1 eine Übersicht der relevanten Arbeitszeitformen und ihrer rechtlichen Rahmenbedingungen.

Tabelle 1: Übersicht - Arbeitszeit und Mehrbelastung (eigene Darstellung, 2025)

Arbeitszeitform	Kurzbeschreibung	Voraussetzung/ Besonderheiten	Ausgleich/ Vergütung
Regelarbeitszeit	Normale Arbeitszeit	48 Std./Woche	Durch Besoldung abgegolten
Mehrarbeit	Dienstlich angeordnete oder genehmigte zusätzliche Arbeit	Schriftliche Anordnung, Ausnahmefälle	Freizeitausgleich, ggf. Vergütung (max. 480 Std./Jahr)
Zuvielarbeit	Nicht angeordnete zusätzliche Arbeit	Ohne Anordnung oder nachträgliche Genehmigung	Freizeitausgleich, ggf. Vergütung
Rufbereitschaft	Einsatzbereitschaft außerhalb der Wache	Aufenthaltort frei wählbar, Einsatz bei Bedarf	Vergütung: 1/8 der Bereitschaftszeit
Bereitschaftsdienst	Ständige Einsatzbereitschaft	Aufenthaltort vorgegeben, kurze Reaktionszeiten	Volle Anrechnung als Arbeitszeit

3 Ziele und Nutzen

Ziel dieser Entscheidungsvorlage ist es, eine rechtssichere Grundlage für die Arbeitszeitgestaltung im feuerwehrtechnischen Dienst zu schaffen und damit zugleich die Einsatzfähigkeit der Feuerwehr dauerhaft zu sichern. Ein verbindliches Regelungskonzept schafft Transparenz, benennt Verantwortlichkeiten klar und gibt der Verwaltung eine verlässliche Handlungsbasis. Einerseits liegt der Nutzen in der Fürsorge gegenüber den Feuerwehrbeamtinnen und -beamten, deren Arbeitszeitgestaltung rechtskonform und nachvollziehbar erfolgen muss. Die Vorlage hat außerdem den Vorteil, dass sie die Attraktivität der Feuerwehr als Arbeitgeber stärkt. Planbare und gerechte Regelungen tragen wesentlich zur Personalbindung und -gewinnung bei. Darüber hinaus wird die Politik in die Lage versetzt, mit ihrer Entscheidung die Grundlage für eine nachhaltige Personalstrategie zu legen. Diese Strategie erfüllt sowohl die rechtlichen Vorgaben als auch die Erwartungen der Bevölkerung an eine verlässliche Gefahrenabwehr.

4 Handlungsoptionen und Auswirkungen

4.1 Prüfung von potenziellen Lösungsansätzen

Die zentralen Herausforderungen bestehen in der rechtskonformen Handhabung von Mehrarbeit und Zuvielarbeit. Diese bilden den Kern der vorliegenden Aufgabenstellung. Die nachfolgenden Lösungsansätze beziehen sich sowohl unmittelbar auf diese Themenfelder als auch auf ergänzende Maßnahmen, die die Umsetzbarkeit und Akzeptanz sicherstellen. Im weiteren Verlauf wird hierzu ein verbindliches Regelungskonzept als zentrale Maßnahme vorgeschlagen.

4.1.1 Unmittelbare Handlungsoptionen

a) Zentrale Problemfelder: Mehrarbeit und Zuvielarbeit

Die rechtskonforme Handhabung von Mehrarbeit und Zuvielarbeit bildet den Kern der Fragestellung. Beide Bereiche sind eng mit den bestehenden Personalengpässen verknüpft. Aufgrund der gesetzlichen Vorgaben können sie jedoch nicht als dauerhaftes Mittel zur Kompensation struktureller Defizite dienen. Es ist jedoch erforderlich, durch ein verbindliches Regelungskonzept Klarheit über Zuständigkeiten, Genehmigungswege und Verfahren zu schaffen, um die in der Praxis unvermeidlich auftretenden Fälle rechtssicher zu steuern. Dieses Vorgehen mag zwar nicht zur Lösung des Personaldefizits führen, ermöglicht jedoch eine transparente und belastbare Handhabung dieser Themenfelder.

b) Arbeitszeiterhöhung durch Opt-Out-Erklärung (48 auf 54 Stunden pro Woche)

Eine Anhebung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 48 auf bis zu 54 Stunden nach § 5 AZVOFeu NRW könnte rechnerisch dazu beitragen, bestehende Arbeitszeitüberschreitungen abzufangen, da den Kommunen dadurch mehr Arbeitsleistung pro Feuerwehrbeamtin bzw. Feuerwehrbeamten zur Verfügung stünde. Diese Möglichkeit entspricht den Vorgaben des Art. 17 Abs. 3 der RL 2003/88/EG und ist arbeitszeitrechtlich grundsätzlich zulässig. In der Praxis erweist sich dieses Modell jedoch als unattraktiv, da eine Vergütung der zusätzlichen Stunden nicht vorgesehen ist. Das frühere Gesetz über die Gewährung einer Zulage für freiwillig erhöhte wöchentliche Regelarbeitszeit im feuerwehrtechnischen Dienst in NRW (FwZulG NRW) lief Ende 2016 aus. Solange die Voraussetzungen der Mehrarbeitsvergütung nicht erfüllt sind, besteht kein Anspruch auf finanzielle Vergütung. Eine rechtliche Umsetzung ist zwar möglich, jedoch ohne Vergütung nicht realistisch.

c) Anpassung europarechtlicher Rahmenbedingungen

Eine weitere Option bestünde in einer Änderung der RL 2003/88/EG, die branchenspezifische arbeitszeitrechtliche Ausnahmen für Feuerwehren vorsieht. Dadurch könnten über die bestehenden 48-Stunden-Grenze hinaus rechtssichere Modelle ermöglicht werden, ohne auf individuelle Opt-Out-Erklärungen zurückzugreifen. Eine solche Anpassung müsste auf europäischer Ebene beschlossen werden und würde anschließend durch nationale Gesetzgebung in Deutschland sowie durch landesrechtliche Regelungen in NRW umgesetzt. Diese Lösung liegt außerhalb der Handlungsmöglichkeiten der Kommunen, würde jedoch langfristig den verlässlichen Rahmen für eine rechtskonforme und zugleich praxistaugliche Arbeitszeitgestaltung schaffen.

d) Abgrenzung von Ruf- und Bereitschaftsdiensten

Gemäß aktueller Rechtsprechung unterliegen besondere Rufbereitschaften unter bestimmten Voraussetzungen der Einstufung als Bereitschaftsdienst. In der Folge werden diese als volle Arbeitszeit gewertet. Daher ist zu prüfen, ob die in der Kommune bestehenden Rufbereitschaftsmodelle, beispielsweise im Bereich der Leitungs- und Hintergrunddienste, diesen Vorgaben entsprechen. Werden die rechtlichen Kriterien bei der Prüfung erfüllt, sind diese unmittelbar als Vollarbeitszeit zu werten und entsprechend zu vergüten. Zwar hätte dies zunächst keine unmittelbaren Auswirkungen auf den Haushalt, jedoch ist in der Zukunft mit spürbaren Mehrbelastungen zu rechnen.

e) Betrachtung der Laufbahngruppen

Im Rahmen der Prüfung wurde auch die Frage erörtert, ob eine gesonderte Differenzierung zwischen den Laufbahngruppen sinnvoll wäre. Die Auswertung hat eindeutig ergeben, dass eine Trennung nach Laufbahngruppen nicht zielführend ist. Unabhängig davon, ob die Aufgaben eher einsatzorientiert, organisatorisch oder konzeptionell geprägt sind, leisten alle Angehörigen der Feuerwehr einen gleichwertigen Beitrag. Die Einführung unterschiedlicher Regelungen birgt das Risiko einer Zweiklassengesellschaft und könnte die Motivation negativ beeinflussen. Daher wird eine einheitliche

Behandlung aller Laufbahngruppen angestrebt, um Rechtssicherheit, Akzeptanz und Zusammenhalt zu gewährleisten.

f) Prüfung von Stellenplan und Ausbildungskapazitäten

Für eine rechtskonforme Steuerung der Arbeitszeit ist eine ausreichende Personalstärke erforderlich. Im Anschluss ist der Stellenplan dahingehend zu prüfen, ob zur Besetzung aller Funktionsstärken genügend Planstellen vorhanden sind. Parallel dazu sind Dauerausschreibungen fortzuführen und die Ausbildungskapazitäten maximal auszuschöpfen. Nur mit einer ausreichenden Anzahl qualifizierter Feuerwehrbeamtinnen und -beamten können die Anforderungen der AZVOFeu NRW (inkl. Ruhezeiten) zuverlässig erfüllt werden. Zur besseren Einordnung werden die Personalaufwendungen beispielhaft dargestellt:

Die Ausbildung einer Brandmeisteranwärterin oder eines Brandmeisteranwärters (BMA) dauert regulär 18 Monate (§ 3 VAP 1.2-Feu NRW) und verschlingt im günstigsten Fall Kosten in Höhe von 100.000 Euro. In ungünstigsten Konstellationen (z.B. verheiratet, drei Kinder, höchste Mietstufe) können die Kosten jedoch bis zu 176.400 Euro betragen (§§ 43,74,76 LBesG NRW). Die jährlichen Kosten für eine ausgebildete Brandmeisterin oder einen Brandmeister (BM) belaufen sich auf rund 71.700 Euro (KGSt-Bericht, 2024); LBesG NRW). Die genannten Werte können sich im Einzelfall unterscheiden, geben jedoch einen Überblick über die Größenordnung für die Personalplanung (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Personalaufwendungen (Beispielwerte, eigene Darstellung, 2025)

Funktion	Zeitraum	Durchschnittskosten	Anmerkungen
BMA	18 Monate Ausbildung	100.000 – 176.400 €	je nach Familiensituation
BM	pro Jahr	71.700 €	je nach Familiensituation

4.1.2 Ergänzende Maßnahmen (Personal und Strategie)

a) Prüfung flankierender Personalentwicklungsmaßnahmen

Neben den zwingend notwendigen rechtlichen Regelungen kann die Verwaltung ergänzend prüfen, inwieweit Personalentwicklungsmaßnahmen einen Beitrag zur Stabilisierung leisten. Zu den Maßnahmen zählen moderne Arbeitszeitmodelle, monetäre Anreize, verbesserte Infrastruktur, gute technische Ausstattung sowie Führungs- und Fortbildungsprogramme. Ein zentrales Instrument ist die Entwicklung eines Personalentwicklungskonzepts, das die langfristige Planung, Qualifizierung und Bindung der Mitarbeitenden systematisch absichert. Diese Maßnahmen tragen nicht unmittelbar zur rechtskonformen Ausgestaltung von Mehrarbeit oder Zuvielarbeit bei, erhöhen jedoch die Attraktivität des Dientes und bilden damit eine flankierende Grundlage zur Sicherung eines tragfähigen Personalstamms.

b) Prüfung alternativer Dienstmodelle

Kürzere Schichtmodelle, etwa 8- oder 12-Stunden-Dienste, könnten arbeitszeitrechtlich Vorteile bringen. Insbesondere wäre damit die nach § 3 AZVOFeu NRW vorgeschriebene ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden je 24-Stunden-Zeitraum leichter einzuhalten, was im 24-Stunden-Dienst regelmäßig eine Herausforderung darstellt. In der Praxis sind diese Modelle jedoch unattraktiv, da Feuerwehrbeamtinnen und -beamte den 24-Stunden-Dienst zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie klar bevorzugen. Daher sind diese Schichtmodelle aktuell nicht realistisch umsetzbar, verdeutlichen aber, dass ein funktionierender Personalschlüssel Grundvoraussetzung jeder Organisationsform bleibt.

4.2 Zusammenfassung und Kostenabschätzung

Zentrales Ergebnis dieser Betrachtung ist das in der Anlage beigefügte Regelungskonzept. Dieses beschreibt die rechtskonforme Handhabung von Mehrarbeit, Zuvielarbeit sowie besonderen Rufbereitschaftsdiensten, die unter bestimmten Voraussetzungen als Bereitschaftsdienst einzustufen sind, einheitlich für alle Angehörigen des feuerwehrtechnischen Dienstes. Es schafft klare Zuständigkeiten, Verfahren und Abgeltungsregeln und trägt damit wesentlich zur Rechtssicherheit und Transparenz bei. Die Umsetzung verursacht kurzfristig keine zusätzlichen Kosten. Auf mittlere bis lange Sicht können jedoch finanzielle Belastungen entstehen. Diese ergeben sich beispielsweise aus der Vergütung von

Rufbereitschaftsdiensten oder dem zusätzlichen Personalbedarf. Die Personalaufwendungen, insbesondere im Bereich der Ausbildung von BMA, sind in Punkt 4.1.1 dargestellt. Ergänzende Maßnahmen wie Personalentwicklungsprogramme sind flankierend zu sehen und entfalten erst in der Zukunft Wirkung.

5 Entscheidungsvorschlag

1. Der Rat der Stadt nimmt die Ausführungen der Verwaltung zustimmend zur Kenntnis.
2. Der Rat der Stadt beschließt, das in der Anlage beigefügte Regelungskonzept zur rechtskonformen Ausgestaltung von Mehrarbeit, Zuvielarbeit sowie besonderen Rufbereitschaftsdiensten zu genehmigen und die Verwaltung mit seiner Umsetzung zu beauftragen. Ziel ist die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben bei gleichzeitiger Sicherstellung der erforderlichen Funktionsstärken.
3. Der Rat der Stadt beauftragt die Verwaltung, den Stellenplan und die Ausbildungskapazitäten zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Hierbei sind insbesondere die mit den zusätzlichen Ausbildungsplätzen verbundenen Kosten (pro BMA zwischen ca. 100.000 € und 176.400 € in 18 Monaten) darzustellen und in die Haushaltsplanung einzubeziehen.
4. Weiterhin wird die Verwaltung angewiesen, ergänzend die unter Punkt 4.1.2 dargestellten flankierenden Personalentwicklungsmaßnahmen in die Gesamtstrategie einzubeziehen und hierüber zu berichten.
5. Die Verwaltung wird beauftragt, nach einem Jahr einen Zwischenbericht über den Umsetzungsstand vorzulegen und die Ergebnisse der Maßnahmen nach zwei Jahren umfassend zu evaluieren. Gleichzeitig wird ein zuständiger Fachausschuss (Feuerschutzausschuss) eingerichtet, der den Prozess fortlaufend begleitet und als Bindeglied zwischen Verwaltung und Politik fungiert.

Begründung:

Der Beschluss schafft die rechtliche Grundlage zur Umsetzung eines verbindlichen Regelungskonzepts und stellt damit eine klare, rechtssichere und transparente Handhabung sicher.

6 Fazit

Die Facharbeit zeigt auf, dass eine rechtskonforme Ausgestaltung von Mehrarbeit, Zuvielarbeit sowie besonderen Rufbereitschaftsdiensten nur durch ein verbindliches Regelungskonzept möglich ist. Dieses Vorgehen schafft klare Zuständigkeiten, transparente Verfahren und eine einheitliche Abgeltung und gilt ausdrücklich für alle Laufbahngruppen gleichermaßen. Damit wird die Gleichbehandlung sichergestellt und die Wertschätzung aller Angehörigen des feuerwehrtechnischen Dienstes unterstrichen.

Gleichzeitig wird deutlich, dass die Herausforderungen im feuerwehrtechnischen Dienst nicht allein aus normativen Vorgaben resultieren, sondern auch auf strukturelle Rahmenbedingungen zurückgehen. Diese zeigen sich vor allem aus einem angespannten Arbeitsmarkt, im Wettbewerb mit größeren Berufsfeuerwehren, zunehmender Teilzeitarbeit und altersbedingten Abgängen.

Im Beamtenrecht existiert der Begriff „Überstunden“ nicht. Maßgeblich sind Mehrarbeit, die angeordnet oder genehmigt werden muss, sowie Zuvielarbeit, die ungeplant entsteht und nicht im Nachgang als Mehrarbeit gilt. Besondere Rufbereitschaftsdienste können, je nach Struktur und Ausgestaltung, rechtlich als volle Arbeitszeit anerkannt sein. Nur durch klare Regelungen in diesen Bereichen kann sichergestellt werden, dass Feuerwehrbeamtinnen und -beamte nicht rechtswidrig belastet werden.

Für die Umsetzung sind ergänzende Maßnahmen erforderlich, darunter eine Stärkung der Ausbildung, eine vorausschauende Stellenplanung und Personalentwicklung. Dies gilt in besonderem Maße für NRW, wo die hohe Dichte an Berufsfeuerwehren und hauptamtlichen Feuerwachen den Wettbewerb um Fachkräfte zusätzlich verschärft.

Auch die derzeit engen europäischen Vorgaben begrenzen den Gestaltungsspielraum der Kommunen. Langfristig sollte daher geprüft werden, inwieweit eine Anpassung der europäischen Arbeitszeitrichtlinie erforderlich sein könnte, um künftig mehr Rechtssicherheit und Flexibilität im feuerwehrtechnischen Dienst zu ermöglichen.

Das vorgestellte Regelungskonzept trägt demgegenüber den bestehenden Rahmenbedingungen Rechnung und stellt sicher, dass trotz den gesetzlichen Einschränkungen rechtskonform, transparent und praxistauglich gehandelt werden kann. Damit wird ein verlässlicher Weg aufgezeigt, um die Fürsorgepflicht des Dienstherrn zu wahren und die Einsatzbereitschaft der Feuerwehren dauerhaft zu sichern.

Teil II: Methoden-, Literatur- und Quelldokumentation

Die vorliegende Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung für den höheren Feuerwehrtechnischen Dienst am Institut der Feuerwehr NRW (IdF NRW) erstellt. Der Autor ist bei der Stadt Lippstadt beschäftigt und wurde von dort zur Teilnahme an der Ausbildung entsandt. Grundlage bildet die Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 des feuerwehrtechnischen Dienstes des Landes Nordrhein-Westfalen (VAP 2.2-Feu NRW). Gemäß den Anforderungen ist eine eigenständiger Methodik-Teil erforderlich, der das Vorgehen bei der Erstellung der Arbeit nachvollziehbar dokumentiert.

Im Folgenden wird das methodische Vorgehen systematisch dargestellt. Die formale Gestaltung sowie die Gliederung der Arbeit orientieren sich an den Vorgaben des IdF NRW (IdF NRW, 2023).

Die Methodik ist im ersten Kapitel beschrieben, welches die verwendeten methodischen Schritte sowie deren Einarbeitung in die Gesamtarbeit erläutert. Die Begründung für das gewählte Vorgehen erfolgt im Unterkapitel 2. Die verwendeten Quellen sowie die zugrundeliegende Literatur sind in der Literatur- und Quelldokumentation systematisch aufgeführt und dort nochmals in entsprechende Teilbereiche untergliedert.

1 Beschreibung der Methodik

Der Prozess zur Erstellung der Entscheidungsvorlage wurde in drei Phasen gegliedert.



Abbildung 2: Grafische Darstellung der Prozessphasen (eigene Darstellung, 2025)

a) Grundlagenrecherche

In der ersten Phase wurde eine systematische Recherche entlang der verschiedenen Quellenarten durchgeführt. Zunächst wurde über eine Internetrecherche ein allgemeiner Überblick zur Thematik gewonnen, mit dem Schwerpunkt auf den aktuell geltenden Rahmenbedingungen. Im Anschluss daran folgte eine Auswertung einschlägiger Fachliteratur und Kommentare, um die theoretischen Grundlagen des Arbeitszeitrechts zu vertiefen und wissenschaftlich zu fundieren. Den Abschluss bildete die gezielte Recherche nach relevanten Gesetzen, Verordnungen und gerichtlichen Entscheidungen, insbesondere zur AZVO NRW, AZVOFeu NRW sowie zur RL 2003/88/EG.

b) Ideensammlung & Experteninterviews

In der zweiten Phase wurden Experten aus unterschiedlichen Institutionen und mit verschiedenen Hintergründen einbezogen. Das Ziel bestand darin, die theoretischen Erkenntnisse der ersten Phase durch praktisches Erfahrungswissen und institutionelle Einschätzungen zu ergänzen. Im Rahmen der Untersuchung wurde auch das Ministerium des Innern NRW (IM NRW) angefragt.

Eine inhaltliche Beantwortung der Fragestellungen erfolgte dort jedoch nicht, da das Ministerium aus Gründen der Zuständigkeit und Sensibilität des Themas von einer Stellungnahme absah. Die Anfrage wurde im Zusammenwirken mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung NRW (MHKBD NRW) behandelt, das gemeinsam mit dem IM NRW jedoch keine inhaltliche Rückmeldung gab. Darüber hinaus wurden Vertreter der Bezirksregierung Arnsberg (BR Arnsberg), des Städte- und Gemeindebundes NRW (StGB NRW), der Arbeitsgemeinschaft der Leiter Hauptamtlicher Feuerwachen NRW (AGHF NRW), des Verbandes der Feuerwehren NRW (VdF NRW), des Geschäftsbereichs Recht der Gewerkschaft komba NRW, des Rechtsamts und Personalamts der Stadt Lippstadt sowie ein Fachanwalt für Verwaltungsrecht konsultiert.

Darüber hinaus fand ein narrativer Austausch mit Leitern, Verantwortlichen und Führungskräften anderer Feuerwehren statt, bei dem in freier Form Erfahrungen und Einschätzungen zur Thematik eingebracht wurden.

Die Experteninterviews selbst wurden semistrukturiert durchgeführt. Diese Vorgehensweise ermöglichte es, neben vergleichbaren Aussagen auch individuelle Einschätzungen systematisch zu erfassen.

c) Auswertung & Kontextualisierung

In der dritten Phase erfolgte eine systematische Auswertung der Ergebnisse aus den Recherchen und den Experteninterviews. Zu diesem Zweck wurde eine qualitative Inhaltsanalyse durchgeführt, um zentrale Themenfelder, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu ermitteln. Im Anschluss erfolgte eine Interpretation der Ergebnisse unter Berücksichtigung der rechtlichen Rahmenbedingungen sowie eine Einordnung in Bezug auf die untersuchten Normen und Praxisbeispiele. Das Ziel bestand in einer präzisen Strukturierung und gewonnenen Erkenntnisse und ihrer Transformation in eine fundierte Entscheidungsvorlage.

2 Begründung

Die Wahl einer dreiphasigen Methodik für die Erarbeitung der Entscheidungsvorlage ergibt sich unmittelbar aus der Aufgabenstellung und der besonderen Komplexität der Fragestellung. Das Ziel bestand darin, eine Entscheidungsgrundlage zu entwickeln, die den rechtlichen Rahmenbedingungen entspricht, gleichzeitig aber auch die praktische Umsetzbarkeit für den feuerwehrtechnischen Dienst in NRW berücksichtigt. Angesichts der hohen politischen und organisatorischen Relevanz des Themas war eine differenzierte Herangehensweise zwingend notwendig.

Die Aufgabenstellung verlangt eine rechtskonforme Ausgestaltung von Überstunden und Mehrarbeit im feuerwehrtechnischen Dienst und verweist zugleich auf die Notwendigkeit, diese Fragestellung in den Gesamtkontext der Personalgewinnung und -bindung einzuordnen. Bereits die Begriffsbestimmung verdeutlicht, dass eine präzise Differenzierung erforderlich ist. Im feuerwehrtechnischen Dienst ist der Begriff der „Überstunden“ nur in begrenztem Umfang anwendbar. Vielmehr wird in diesem Zusammenhang überwiegend von „Mehrarbeit“ gesprochen, die wiederum in genehmigte und nicht genehmigte Mehrarbeit unterteilt werden muss. Diese Differenzierung ist nicht nur von theoretischer Relevanz, sondern hat unmittelbare Konsequenzen für die rechtliche Bewertung und die Frage, in welcher Weise Kommunen ihre Personal- und Einsatzplanung gestalten können.

In der ersten Phase wurde eine umfassende Grundlagenrecherche durchgeführt. Ausgangspunkt der Untersuchung war die RL 2003/88/EG, welche als übergeordnete Norm verbindliche Mindeststandards zur Arbeitszeitgestaltung in allen Mitgliedsstaaten festlegt. Gemäß dieser Richtlinie wird eine maximale Wochenarbeitszeit von 48 Stunden, tägliche Mindestruhezeiten sowie Vorgaben für Bereitschaftsdienste festgelegt. Die vorliegende Situation konstituiert folglich den Rahmen, an dem sich das deutsche Arbeitszeitrecht zwingend zu orientieren hat. Ergänzend dazu sind beamtenrechtliche Regelungen zu berücksichtigen, die die Vorgaben der Richtlinie in nationales Recht überführen. Für das Bundesland NRW findet darüber hinaus die AZVO NRW Anwendung, ergänzt durch die spezifische auf den feuerwehrtechnischen Dienst zugeschnittene AZVOFeu NRW. Die vorliegenden Normen statuieren detaillierte Regelungen zur Mehrarbeit, Zuvielarbeit, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdiensten. Darüber hinaus wurde eine einschlägige Rechtsprechung berücksichtigt. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass die aktuelle Bewertung sogenannter „besonderer Rufbereitschaften“ maßgeblich durch die Rechtsprechung determiniert ist und zukünftige Veränderungen erfahren kann. Die Einbeziehung

dieser Quellen war essentiell, um eine belastbare Grundlage für die weitere Analyse und die Entwicklung dieses tragfähigen Regelungskonzeptes zu schaffen.

In der zweiten Phase erfolgte die Durchführung von Experteninterviews. Obgleich die Rechtsquellen eine verbindliche Grundlage darstellen, bleibt deren Auslegung und praktische Umsetzung in vielen Bereichen interpretationsbedürftig. Zur Schließung dieser Lücke wurde der Einsatz von Experten aus diversen Institutionen erforderlich. Im Rahmen der Untersuchung wurden unter anderem Vertreter des IM NRW, des MHKBD NRW, der BR Arnsberg, des StGB NRW, der AGHF NRW, des VdF NRW, des Rechtsamts und Personalamts der Stadt Lippstadt, die Gewerkschaft komba NRW sowie ein Fachanwalt für Verwaltungsrecht konsultiert. Vom IM NRW wurde auf die Fragestellung mit dem Hinweis reagiert, dass hierzu keine inhaltliche Stellungnahme erfolgen könne, da die Thematik als sensibel eingestuft und eine verbindliche Beantwortung seitens des Landes nicht vorgesehen sei. Die Anfrage war an das IM NRW gerichtet worden, die Antwort erfolgte in Abstimmung mit dem MHKBD NRW. Während das IM NRW keine inhaltliche Stellungnahme abgab, lieferten die übrigen Institutionen und Experten praxisnahe Einschätzungen, die entscheidend zur Analyse beigetragen haben. Zusätzlich wurden Gespräche mit Leitern und Führungskräften anderer Feuerwehren geführt, um deren Erfahrungen in der Analyse integrieren zu können. Die Experteninterviews erfolgten überwiegend in Form semistrukturierter Interviews, wobei ergänzend narrative Gespräche stattfanden. Das methodische Vorgehen garantierte zum einen die Erfassung individueller Erfahrungen, zum anderen aber auch die Generierung vergleichbarer und systematisch auswertbarer Aussagen. Gerade in einem hochspezialisierten Feld wie dem feuerwehrtechnischen Dienst war dieser Austausch von entscheidender Bedeutung, um die theoretischen Erkenntnisse durch praktische Erfahrungen und Handlungsempfehlungen zu ergänzen.

Die Interviews orientierten sich an einem Fragenkatalog, der die Themenfelder rechtliche Rahmenbedingungen, praktische Handhabung von Mehrarbeit und Zuvielarbeit sowie mögliche organisatorische Lösungsansätze abdeckte. Der vollständige Katalog ist der Arbeit als Anhang (Anhang 3) beigelegt und diente als Grundlage, um die Befragung systematisch, aber zugleich praxisnah durchzuführen.

In der dritten Phase erfolgten eine systematische Auswertung und Kontextualisierung. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurden die Resultate der durchgeführten Rechtsrecherche mit den Einschätzungen der Experten zusammengeführt und mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse strukturiert. Begleitend der Untersuchung wurden zentrale Themenfelder identifiziert, Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausgearbeitet und die Aussagen in den rechtlichen Kontext eingeordnet. Das Ziel bestand darin, die theoretischen Grundlagen mit der praktischen Umsetzbarkeit zu verknüpfen. Nur durch die Kontextualisierung konnten die Ergebnisse unmittelbar auf die Fragestellungen übertragen und in eine rechtlich tragfähige und organisatorisch praktikable Entscheidungsgrundlage überführt werden.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt war die Adressatenorientierung. Die Entscheidungsvorlage richtet sich an primär Ratsmitglieder ohne spezielles Fachwissen im feuerwehrtechnischen Dienst. Daher mussten die komplexen rechtlichen und organisatorischen Fragestellungen so aufbereitet werden, dass sie für fachfremde Mandatsträger verständlich und nachvollziehbar sind. Die ausführliche Darstellung der Problemstellung ist demnach eine bewusste Entscheidung. Zunächst war es erforderlich, ein grundlegendes Verständnis für die besonderen Rahmenbedingungen des feuerwehrtechnischen Dienstes zu schaffen. Dies betraf insbesondere die Unterscheide zwischen Mehrarbeit, Zuvielarbeit, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst. Nur auf dieser Grundlage ist eine inhaltliche und rechtliche Einordnung der späteren Handlungsempfehlungen möglich. Die Methodik zielte demnach nicht ausschließlich auf eine juristisch belastbare Analyse, sondern zugleich auf eine Vermittlung der Thematik in einer Sprache, die politische Entscheidungsträger erreicht. Die Integration von Praxisbeispielen und Expertenmeinungen diente in diesem Kontext nicht ausschließlich der wissenschaftlichen Fundierung, sondern auch der Veranschaulichung der Tragweite der Problemstellung für die spezifische kommunale Situation. Es wird sichergestellt, dass die Ratsmitglieder in die Lage versetzt werden, die vorgeschlagenen Regelungen nicht nur formal zu beschließen, sondern auch deren praktische Bedeutung für den Dienstbetrieb der Feuerwehr zu verstehen.

Zudem war der Hauptteil der Arbeit auf sieben Seiten (exklusive Kurzzusammenfassung) begrenzt. Dies erforderte eine strenge Fokussierung auf die zentralen Aspekte der Aufgabenstellung sowie eine Reduktion der Ausführungen zu rechtlichen Grundlagen, Urteilen und flankierenden Themen auf die jeweils

wesentlichen Aussagen. Um gleichwohl Transparenz zu gewährleisten, wurde ergänzend mit Verweisen, Anhängen und einer systematischen Quellenaufbereitung gearbeitet. Die gewählte Vorgehensweise gewährleistete, dass trotz der vorgegebenen Rahmenbedingungen eine inhaltliche fundierte und zugleich formal regelkonforme Entscheidungsvorlage vorgelegt werden konnte.

Die dreiphasige Methodik gründet sich auf der politischen Relevanz des Themas. Eine unzureichende oder einseitige Betrachtung hätte eine erhebliche Gefährdung der Kommune bedeutet. Ohne eine systematische Grundlagenrecherche bestünde die Gefahr, dass wesentliche rechtliche Vorgaben, insbesondere aus der RL 2003/88/EG, nicht berücksichtigt würden. Ohne die Experteninterviews wäre die Entscheidungsvorlage möglicherweise rechtlich korrekt, aber praktisch nicht umsetzbar gewesen. Die Auswertung und Kontextualisierung der Informationen war eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass diese in eine politisch verwertbare Struktur überführt werden konnten. Für den Stadtrat ist jedoch von entscheidender Relevanz, dass die Vorlage eine hohe Verständlichkeit aufweist, rechtlich unbedenklich ist und eine praktische Umsetzbarkeit gewährleistet. Die Erreichung dieses Ziels wurde erst durch die Kombination aller drei Phasen ermöglicht.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die gewählte Methodik der Aufgabenstellung in vollem Umfang gerecht wird. Sie gewährleistet eine Entscheidungsgrundlage, die die europarechtlichen, nationalen und landesrechtlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt, die aktuelle Rechtsprechung einbezieht und durch die Praxisnähe der Experteninterviews auf die konkrete kommunale Situation übertragbar ist. Die vorliegende Untersuchung hat ergeben, dass auf dieser Grundlage dem Stadtrat die Möglichkeit gegeben ist, rechtsichere und zugleich praxisgerechte Entscheidungen zur Ausgestaltung von Mehrarbeit und Zuvielarbeit im feuerwehrtechnischen Dienst zu treffen.

3 Literatur- und Quellendokumentation

Im Folgenden wird die durchgeführte Literatur- und Quellenrecherche dargestellt, auf deren Grundlage die Entscheidungsvorlage erarbeitet wurde. Dabei wird erläutert, welche Recherchestrategien angewendet, welche Quellen herangezogen und welche Ergebnisse in die Analyse und Bewertung einbezogen wurden.

3.1 Beschreibung der Literatur- und Quellensuche und den Datenbanken

Zu Beginn erfolgte eine umfassende Online Recherche mittels der Suchmaschine Google, um die essenziellen Grundlagen für die Bearbeitung der Fragestellung zu erfassen. Bei der Recherche wurden wortgenaue Suchanfragen verwendet, die sich an den folgenden Begriffen orientieren. „Überstunden im feuerwehrtechnischen Dienst NRW“, „Mehrarbeit im feuerwehrtechnischen Dienst NRW“, „Besondere Ruf- und Bereitschaftsdienste Feuerwehr NRW“, „Zuvielarbeit Feuerwehrbeamte NRW“ sowie „Arbeitszeitverordnung Feuerwehr NRW“. Die Ergebnisse dieser ersten Recherche verdeutlichen bereits, dass insbesondere der Begriff „Überstunden“ in diesem Kontext nur eine begrenzte Aussagekraft besitzt und eine differenzierte Betrachtung von „Mehrarbeit“ und „Zuvielarbeit“ erforderlich war.

Ergänzend wurde das Online-Archive der Fachzeitschrift BRANDSchutz einbezogen, um mögliche themenbezogene Veröffentlichungen zu identifizieren. Die Recherche blieb jedoch ergebnislos, so dass keine weiterführenden Publikationen berücksichtigt werden konnten.

Aufbauend auf den vorangegangenen Untersuchungen wurde eine gezielte Rechts- und Gesetzesrecherche durchgeführt. In diesem Zusammenhang wurden insbesondere die RL 2003/88/EG, die AZVO NRW, die AZVOFeu NRW, das TVöD-V, das LBG NRW, das LBesG NRW, die BMVergV, die MVergV NRW, das FwZulG NRW (historisch, mittlerweile außer Kraft), das LPVG NRW, das BHBG NRW sowie das RettG NRW herangezogen. Darüber hinaus wurden einschlägige Entscheidungen des BVerwG, des OVG NRW und des VG Arnsberg berücksichtigt. Es wurde sichergestellt, dass sowohl die europarechtlichen als auch die bundes- und landesrechtlichen Vorgaben sowie die aktuelle Rechtsprechung in die Analyse integriert wurden.

Die Auswertung wurde durch den Zugriff auf das juristische Informationssystem JURIS (juris) vertieft. In vorliegendem Kontext konnten insbesondere einschlägige Urteile und Kommentare herangezogen werden. Ergänzend erfolgte die Einbeziehung von Kommentaren zum Landesbeamtengesetz NRW (Schrappner/Günther, 2021) sowie zum Beamtenrecht NRW (Brinktrine/Heid, 2020).

Zudem wurden Publikationen des VdF NRW sowie Benchmarks der KGSt in die Analyse einbezogen. In der vorliegenden Untersuchung wurde sowohl eine verbandliche als auch eine kommunalwissenschaftliche Perspektive berücksichtigt.

Ein zentraler Bestandteil der Recherche bildeten Experteninterviews. Im Rahmen der semistrukturierten Interviews wurden unter anderem Dr. Klaus Schneider (Ehrendirektor VdF NRW) und Robert Hotstegs (Fachanwalt für Verwaltungsrecht) befragt. Die Transkriptionen der Interviews wurden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht in die Arbeit aufgenommen, können jedoch auf Anfrage eingesehen werden.

Darüber hinaus wurden narrative Gespräche geführt, unter anderem mit Eckard Schwill (Justitiar Gewerkschaft kombi NRW), Christof Sommer (Hauptgeschäftsführer StGB NRW), Andreas Wohland (Geschäftsführer StGB NRW), Marcus Scheele (Leiter AGHF NRW), Joachim Elliger (Leitender Rechtsdirektor Stadt Lippstadt), Thorsten Meyer (Dezernent Feuerschutz BR Arnsberg) sowie Christoph Schöneborn (Landesgeschäftsführer VdF NRW), der hierbei insbesondere die Rolle des Vermittlers für weitere Expertenkontakte einnahm. Im Zuge der Erörterungen wurden zudem weitere Gespräche mit Leitungs- und Führungskräften kommunaler Feuerwehren sowie mit dem Personalamt der Stadt Lippstadt geführt.

Anlässlich einer Visitation der Feuerwache Doetinchem (Niederlande) erfolgte zudem eine Präsentation durch Christiaan Velthausz von der Sicherheitsregion Noord- en Oost-Gelderland, die Einblicke in die dortige Arbeitszeitgestaltung hauptamtlicher Feuerwehrangehöriger vermittelte. Obwohl die Veranstaltung inhaltlich nicht unmittelbar auf die Facharbeit ausgerichtet war, bot sie die Möglichkeit, ausländische Organisations- und Arbeitszeitmodelle kennenzulernen und daraus wertvolle Impulse für die eigene Analyse zu ziehen.

Schließlich wurden auch ministerielle Kontakte berücksichtigt. Zu diesem Zweck wurde nach Rücksprache mit dem Landesbranddirektor Thomas Deckers (IM NRW), eine schriftliche Anfrage an das zuständige Referat des IM NRW gerichtet, die in Kooperation mit dem MHKBD NRW beantwortet wurde. In diesem Zusammenhang fand ein telefonischer Austausch mit Ministerialdirigent Dr. Christian von Kraack (Abteilungsleiter Kommunales MHKBD NRW) statt. Aufgrund der Sensibilität des Themas erfolgte jedoch keine inhaltliche Stellungnahme, was die Notwendigkeit unterstrich, auf die Expertise weiterer Institutionen und Experten zurückzugreifen.

Zur besseren Nachvollziehbarkeit des Forschungsprozesses sind die maßgeblich beteiligten Gesprächspartner sowie die jeweils gewählten Kommunikationswege (Präsenz- bzw. Telefoninterviews) im Anhang 2 übersichtlich dargestellt.

3.2 Übersicht über die Ergebnisse der Literatur- und Quelldokumentation

Die im Rahmen von Kapitel 3.1 aufgeführten Suchanfragen wurden am 10. Mai 2025 über die Suchmaschine „Google“ durchgeführt und ergaben folgende Ergebnisse:

• „Überstunden im feuerwehrtechnischen Dienst NRW“	1.840 Suchergebnisse
• „Mehrarbeit im feuerwehrtechnischen Dienst NRW“	1.160 Suchergebnisse
• „Besondere Ruf- und Bereitschaftsdienste Feuerwehr NRW“	20.900 Suchergebnisse
• „Zuvielarbeit Feuerwehrbeamte NRW“	164 Suchergebnisse
• „Arbeitszeitverordnung Feuerwehr NRW“	1.430 Suchergebnisse

Die Recherche im Online-Archiv der Fachzeitung „BRANDSchutz“ ergab folgende Ergebnisse:

• „Überstunden im feuerwehrtechnischen Dienst NRW“	0 Suchergebnisse
• „Mehrarbeit im feuerwehrtechnischen Dienst NRW“	0 Suchergebnisse
• „Besondere Ruf- und Bereitschaftsdienste Feuerwehr NRW“	0 Suchergebnisse
• „Zuvielarbeit Feuerwehrbeamte NRW“	0 Suchergebnisse
• „Arbeitszeitverordnung Feuerwehr NRW“	0 Suchergebnisse

Zur Validierung der Ergebnisse wurden ergänzend weitere Suchmaschinen (Bing, Ecosia, Yahoo) genutzt, die vergleichbare Ergebnisse aufwiesen und die Aussagekraft der Google-Suche bestätigten.

3.3 Kriterien der Literatur- und Quellenauswahl

Angesichts der Fülle einschlägiger Gesetze, Verordnungen und gerichtlicher Entscheidungen im Bereich des Arbeitszeitrechts, insbesondere mit Blick auf Mehrarbeit, Zuvielarbeit und Ruf- und Bereitschaftsdienste, war eine gezielte Strukturierung der Literatur- und Quellenauswahl erforderlich. In erster Linie wurden fachlich fundierte, qualitativ hochwertige und aktuelle Quellen herangezogen, um eine wissenschaftliche belastbare Grundlage zu schaffen.

Da sich zeigte, dass eine rein literatur- und urteilsbasierte Analyse die komplexe Fragestellung nicht in allen praxisrelevanten Aspekten hinreichend beantworten konnte, wurde ergänzend ein besonderer Schwerpunkt auf Experteninterviews gelegt. Die Selektion der Gesprächspartner erfolgte primär auf Basis von Empfehlungen des VdF NRW sowie durch persönliche Kontakte. Es wurde darauf geachtet, dass neben juristisch fundierten Einschätzungen auch praxisnahe Erfahrungen aus kommunaler und ministerieller Ebene in die Untersuchung einfließen.

Durch diese bewusste Kombination aus normativen Quellen, Fachliteratur und Expertenwissen wurde eine differenzierte und zugleich tragfähige Grundlage für die Erarbeitung der Entscheidungsvorlage geschaffen.

3.4 Zusammenfassende Beschreibung der ausgewählten Literatur und Quellen

Die für die Erstellung der Entscheidungsvorlage herangezogene Auswahl an Literatur und Quellen verband eine systematische Rechtsrecherche mit praxisnahen Einschätzungen, die auf Experteninterviews basierten. In der vorliegenden Untersuchung wurde ein breites Spektrum an Perspektiven berücksichtigt, wobei sowohl die europarechtlichen und nationalen Vorgaben als auch landesrechtliche Besonderheiten sowie praktische Erfahrungen aus der kommunalen Ebene einbezogen wurden.

Im Rahmen der Analyse wurden zwei Experteninterviews vollständig transkribiert und in die Analyse integriert. Neun narrative Interviews/Gespräche mit maßgeblichen Fachvertretern aus Verwaltung und Verbänden ergänzten die Untersuchung. Zudem wurden weitere Gespräche mit Leitungs- und Führungskräften kommunaler Feuerwehren einbezogen, um zusätzliche praxisnahe Einschätzungen zu gewinnen. Insgesamt flossen 28 Literaturquellen sowie einschlägige Rechtsprechung in die Untersuchung ein.

Die Verbindung von theoretischen Grundlagen und praktischen Erfahrungswerten ermöglichte eine differenzierte Analyse und stellt eine belastbare Basis für die Entscheidungsvorlage dar.

Literaturverzeichnis

- Land Nordrhein-Westfalen (2006). Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes im Lande Nordrhein-Westfalen (AZVOFeu NRW) vom 1. Mai 1981 (GV. NRW. S. 234), zuletzt geändert durch Gesetz vom 27. Juni 2006 (GV. NRW. S. 278), verfügbar unter: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000143 (zuletzt abgerufen: 01.10.2025).
- Land Nordrhein-Westfalen (2006). Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen (AZVO NRW) vom 1. Mai 1981 (GV. NRW. S. 234), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 3. Mai 2005 (GV. NRW. S. 498), verfügbar unter: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=2520031009100936565 (zuletzt abgerufen: 01.10.2025).
- Land Nordrhein-Westfalen (2016). Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LBesG NRW) vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 10. Juni 2025 (GV. NRW. S. 530), verfügbar unter: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=63520160805093234355 (zuletzt abgerufen: 01.10.2025).
- Land Nordrhein-Westfalen. Gesetz über die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtengesetz - LBG NRW) vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 27. Mai 2025 (GV. NRW. S. 464), verfügbar unter: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=61020160704140450650 (zuletzt abgerufen: 01.10.2025).
- Land Nordrhein-Westfalen (2025). Mehrarbeitsvergütungen in Nordrhein-Westfalen ab dem 01.02.2025, verfügbar unter: https://www.besoldung-nordrhein-westfalen.de/besoldung_in_nordrhein_westfalen/mehrarbeitsverguetung-in-nordrhein-westfalen (zuletzt abgerufen: 06.10.2025).
- Bundesministerium des Innern (1998). Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte des Bundes (Bundesmehrarbeitsvergütungsverordnung - BMVergV) in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3494), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 9. November 2004 (BGBl. I S. 2774), verfügbar unter: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?sg=2&menu=0&bes_id=40508&aufgehoben=N&anw_nr=2 (zuletzt abgerufen: 06.10.2025).
- Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (2021). Durchgeschriebene Fassung des TVöD für den Bereich Verwaltung, verfügbar unter: https://www.vka.de/assets/media/docs/0/Tarifrunde%202020/201025_Av_15_TVöD_V_Lesefassung_Stand_01_03_2021.pdf (zuletzt abgerufen: 06.10.2025).
- Land Nordrhein-Westfalen (2015). Gesetz über den Brandschutz, die Hilfeleistung und den Katastrophenschutz (BHKG NRW) vom 17. Dezember 2015 (GV. NRW. S. 886), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 23. Juni 2021 (GV. NRW. S. 762), verfügbar unter: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=61120160624160758031 (zuletzt abgerufen: 01.10.2025).
- Land Nordrhein-Westfalen (1992). Gesetz über den Rettungsdienst sowie die Notfallrettung und den Krankentransport durch Unternehmer (RettG NRW) vom 24. November 1992 (GV. NRW. S. 458), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 17. Dezember 2015 (GV. NRW. S. 886), verfügbar unter: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=100000000000000000325 (zuletzt abgerufen: 01.10.2025).
- Land Nordrhein-Westfalen (1974). Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LPVG NRW) vom 3. Dezember 1974 (GV. NRW. S. 1514), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 30. Mai 2023 (GV. NRW. S. 316), verfügbar unter: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=720031009101436847 (zuletzt abgerufen: 11.10.2025).
- Land Nordrhein-Westfalen (2007). Gesetz über die Gewährung einer Zulage für freiwillige, erhöhte wöchentliche Regelarbeitszeit im feuerwehrtechnischen Dienst in Nordrhein-Westfalen (FwZulG NRW) vom 19. Juni 2007 (GV. NRW. S. 203), außer Kraft getreten mit Ablauf des 31. Dezember 2016, verfügbar unter: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?print=1&anw_nr=2&gld_nr=%200&ugl_nr=0&val=10485&ver=0&aufgehoben=J&keyword=&bes_id=10485&show_preview=1 (zuletzt abgerufen: 01.10.2025).

- Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union (2003). Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Amtsblatt der EU Nr. L 299 S. 9-19), verfügbar unter: <https://eurlex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj> (zuletzt Abgerufen: 01.10.2025).
- Land Nordrhein-Westfalen (2015). Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 des feuerwehrtechnischen Dienstes im Land Nordrhein-Westfalen (VAP 1.2-Feu NRW) vom 5. November 2015 (GV. NRW. 2015 S. 749), zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 16. März 2022 (GV. NRW. S. 494), verfügbar unter: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=84820180118145553748 (zuletzt abgerufen: 01.10.2025).
- KGSt (2023). Benchmark 12 – Feuerwehr / KGSt-Ist-Personalfaktor, Vergleichsfaktor 2022, verfügbar unter: <https://vergleiche.kgst.de/sj/Reportview.xhtml?benchmarkId=12123&dswid=-6300> (zuletzt abgerufen: 02.10.2025).
- KGSt (2024). Kosten eines Arbeitsplatzes (2024/2025), Bericht Nr. 9/2024, verfügbar unter: https://www.kgst.de/documents/20181/11022390/B-09-2024_Kosten-eines-Arbeitsplatzes.pdf/f9b7e928-ceaf-037c-f6f8-e6a09431f254?t=1736780350833 (zuletzt abgerufen am: 11.10.2025).
- Verband der Feuerwehren in Nordrhein-Westfalen e.V. und Städte und Gemeindebund Nordrhein-Westfalen. (Mai 2018). Brandschutzbedarfsplanung für kreisangehörige Kommunen ohne Berufsfeuerwehr - Grundsätze und Arbeitsanleitung -.
- LÜLF+ (2024). Präsentation zur Brandschutzbedarfsplanung der Stadt Lippstadt. Unveröffentlichtes Gutachten / interne Präsentation.
- Kohlhammer GmbH (o.J.). Recherche in der Online Datenbank der Fachzeitschrift BRANDSchutz / Deutsche Feuerwehr-Zeitung, verfügbar unter: <https://www.kohlhammer-feuerwehr.de/de/service/artikelrecherche> (zuletzt abgerufen: 08.10.2025).
- IDF. (21. März 2023). Anforderungen an die Facharbeit Teil I der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahn des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 des feuerwehrtechnischen Dienstes im Land Nordrhein- Westfalen. Münster: Selbstverlag.
- Kawik (2020). §61 Rz. 8a, 26, 27. In Brinktrine / Heid, Beamtenrecht Nordrhein-Westfalen - Kommentar. C.H.Beck oHG.
- Schrappner / Günther (2021). §116 Rz. 3. Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen - Kommentar (3. Auflage). C.H.Beck oHG.
- Oberverwaltungsgericht Düsseldorf (2024). ECLI:DE:OVGNRW:2024:0930.6A856.23.00, verfügbar unter: <https://www.juris.de/r3/document/NJRE001589823>, abgerufen am 02.10.2025.
- Verwaltungsgericht Arnsberg (2025). ECLI:DE:VGAR:2025:0411.2K3646.22.00, verfügbar unter: <https://www.juris.de/r3/document/NJRE001610340>, abgerufen am 02.10.2025.
- Verwaltungsgericht Arnsberg (2025). ECLI:DE:VGAR:2025:0411.2K3663.22.00, verfügbar unter: <https://www.juris.de/r3/document/NJRE001610341>, abgerufen am 02.10.2025.
- Bundesverwaltungsgericht (2021). ECLI:DE:BVerwG:2021:290421U2C18.20.0, verfügbar unter: <https://www.juris.de/r3/document/NJRE001473130>, abgerufen am 02.10.2025.
- Bundesverwaltungsgericht (2018). ECLI:DE:BVerwG:2018:190418U2C40.17.0, verfügbar unter: <https://www.juris.de/r3/document/NJRE001353010>, abgerufen am 02.10.2025.
- Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 21. Februar 1991 – 2 C 48/88 –, BVerwGE 88, 60-65, verfügbar unter: <https://www.juris.de/r3/document/NJRE000291215>, abgerufen am 02.10.2025.
- Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 28. Mai 2003 – 2 C 28/02 –, verfügbar unter: <https://www.juris.de/r3/document/NJRE000481783>, abgerufen am 02.10.2025.
- Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 5. August 1998 – 12 A 3011/95 –, verfügbar unter: <https://www.juris.de/r3/document/NJRE000157400>, abgerufen am 02.10.2025.
- Schneider, K. (24.06.2025). Experteninterview. (D. Westerfeld, Interviewer) Präsenz, Hamm.
- Hotstegs, R. (11.07.2025). Experteninterview. (D. Westerfeld, Interviewer) Telefonisch, Düsseldorf.
- Von Kraack, C. (04.07.2025). Experteninterview. (D. Westerfeld, Interviewer) Telefonisch, Düsseldorf.
- Wohland, A. (14.08.2025). Experteninterview. (D. Westerfeld, Interviewer) Telefonisch, Düsseldorf.
- Sommer, C. (10.10.2025). Experteninterview. (D. Westerfeld, Interviewer) Telefonisch, Düsseldorf.
- Scheele, M. (23.05.2025). Expertengespräch. (D. Westerfeld, Interviewer) Telefonisch, Beckum.

- Schwill, E. (16.06.2025). Experteninterview. (D. Westerfeld, Interviewer) Telefonisch, Köln.
- Schöneborn, C. (23.05.2025). Expertengespräch. (D. Westerfeld, Interviewer) Telefonisch, Wuppertal.
- Meyer, T. (09.10.2025). Expertengespräch. (D. Westerfeld, Interviewer) Präsenz, Arnsberg.
- Elliger, J. (22.05.2025). Experteninterview. (D. Westerfeld, Interviewer) Präsenz, Lippstadt.
- Velthausz, C. (22.09.2025). Expertenvortrag. (D. Westerfeld, Teilnehmer) Präsenz, Doetinchem (NL).

A. Anhänge

Anhang 1 – Regelungskonzept zur rechtskonformen Ausgestaltung der Arbeitszeit in der Feuerwehr NRW.

Annahmen und Rahmenbedingungen:

Für das Regelungskonzept wird exemplarisch eine kommunale hauptamtliche Feuerwehr mittlerer Größe angenommen, die als Fachbereich 37 - Brandschutz und Rettungsdienst (FB 37) innerhalb der Stadtverwaltung verortet ist. Über der Fachbereichsleitung stehen ein Erster Beigeordneter und ein Bürgermeister. Die höchste Führungsebene wird durch den Fachbereichsleiter (FBL), zugleich Leiter der Feuerwehr (LdF), sowie zwei ehrenamtliche Stellvertreter abgebildet, die Rufbereitschaften von zu Hause aus mit dem Dienstwagen versehen. Ergänzend wird ein Einsatzführungsdienst berücksichtigt, der als Zugführer im 24-Stunden-Dienst auf der Feuerwache tätig ist.

Regelungskonzept - Musterstadt FB 37 11/2025	
 FEUERWEHR Musterstadt	Regelungskonzept Arbeitszeit Feuerwehr
Anwendungsbereich	Rechtskonforme Ausgestaltung von Mehrarbeit, Zuvielarbeit und besonderen Rufbereitschaftsdiensten im FB 37
Zuständigkeit	FBL 37
Mehrarbeit	Definition: Angeordnete oder genehmigte zusätzliche Dienstzeit über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus (§ 61 LBG NRW i.V.m. §10 AZVO NRW). Sie kann auch im Nachgang genehmigt werden. Beispiel: geplante Großveranstaltungen im Stadtgebiet. Genehmigung: Bedarf wird festgestellt. Antragstellung durch die jeweilige Abteilungsleitung im Fachbereich. Die Genehmigung erfolgt durch die Fachbereichsleitung (Übertragung der Befugnis nach § 10 Abs. 2 AZVO NRW). Die Zustimmung des Personalrats ist erforderlich (§ 72 Abs. 4 Nr. 2 LPVG NRW) Dokumentation: Fachbereichsintern im Dienstplanprogramm. Ausgleich: Die Abgeltung erfolgt vorrangig durch Freizeitausgleich (§ 61 Abs. 2 Satz 1 LBG NRW). Ist ein Freizeitausgleich aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, kann für einen Zeitraum von längstens 480 Stunden im Jahr eine Mehrarbeitsvergütung gezahlt werden (§ 61 Abs. 2 Satz 2 LBG NRW i.V.m. §10 Abs. 1 AZVO NRW).
Zuvielarbeit	Definition: Dienstzeiten, bei denen kein Antrag oder keine Genehmigung für Mehrarbeit vorliegt und die auch

		nachträglich nicht als Mehrarbeit genehmigt werden (z.B. unerwartete Einsatzverlängerungen, kurzfristige Personalunterdeckungen). Genehmigung: Grundsätzlich durch den zuständigen Abteilungsleiter. Außerhalb der Kernarbeitszeiten kann die Entscheidung auch durch den diensthabenden Einsatzführungsdienst erfolgen. Dokumentation: Fachbereichsintern im Dienstplanprogramm. Ausgleich: Vorrangig Freizeitausgleich. Nur wenn dieser aufgrund Personalmangels nicht möglich ist, besteht unter den Voraussetzungen des § 66 Abs. 4 LBesG NRW die Möglichkeit einer Vergütung.	
Besondere Rufbereitschaftsdienste		Definition: Dienste, bei denen Mitarbeiter außerhalb der Funktionsbesetzung auf der Feuerwache organisatorisch eingebunden sind, um die Planungsziele zu erreichen (z.B. Leitungs- und Führungsdienst). Organisation: Die Festlegung erfolgt durch den LdF mittels Dienstanweisung, auf Grundlage der Vorgaben des Brandschutzbedarfsplans sowie weiterer aktueller fachlicher Vorgaben (z.B. Feuerwehr-Dienstvorschriften, Fachempfehlungen und Regelwerke) sowie der daraus abgeleiteten Alarm- und Ausrückeordnung. Prüfung: Rechtliche Einordnung durch das Rechtsamt unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechungen. Ausgleich: Wie bei der Mehrarbeit und der Zuvielarbeit ist vorrangig Freizeitausgleich vorgesehen. Bei zwingenden Gründen erfolgt die Vergütung nach den gesetzlichen Vorgaben (§ 66 Abs. 4 LBesG NRW).	
Laufbahngruppen		Das Regelungskonzept findet einheitlich für alle Angehörigen des feuerwehrtechnischen Dienstes Anwendung. Eine Differenzierung nach Laufbahngruppen ist nicht vorgesehen.	
Stand:	Gültig bis:	Erstellt durch FBL 37	Freigegeben durch Bürgermeister
30.11.2025	01.12.2026	Unterschrift: <i>FBL Musterstadt</i>	Unterschrift: <i>Bürgermeister Musterstadt</i>
Gültig ab:	Gültigkeit verlängert bis:		
01.12.2025			

Anhang 2 – Übersicht der Gesprächspartner, Kommunikationswege und Informationen

Datum	Organisation	Name	Funktion	Informationen
22.05.2025	Stadt Lippstadt	Joachim Elliger	Leitender Rechtsdirektor, Leiter des Fachbereichs Recht und öffentliche Sicherheit	Experteninterview - Präsenz in Lippstadt
23.05.2025	VdF NRW	Christoph Schöneborn	Landesgeschäftsführer	Expertengespräch - Telefonisch
23.05.2025	AGHF NRW	Marcus Scheele	Leiter	Expertengespräch - Telefonisch
16.06.2025	Gewerkschaft kombi NRW	Eckard Schwill	Leiter Geschäftsbereich Recht, Justiziar	Experteninterview - Telefonisch
24.06.2025	VdF NRW	Dr. Klaus Schneider	Ehrenvorsitzender	Experteninterview – Präsenz in Hamm (transkribiert)
04.07.2025	Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Digitalisierung des Landes NRW	Dr. Christian Von Kraack	Ministerialdirigent, Abteilungsleiter Kommunales	Experteninterview - Telefonisch
11.07.2025	Hotstegs Rechtsanwalts-gesellschaft mbH	Robert Hotstegs	Rechtsanwalt, Fachanwalt für Verwaltungsrecht	Experteninterview – Telefonisch (transkribiert)
14.08.2025	StGB NRW	Andreas Wohland	Geschäftsführer	Experteninterview - Telefonisch
22.09.2025	Brandweer, Sicherheitsregion Noord- en Oost-Gelderland (NL)	Christiaan Velthausz	Referent Einsatzplanung	Experten-vortrag – Präsenz in Doetinchem (NL), anlässlich einer Visitation der Feuerwehr
09.10.2025	Bezirksregierung Arnsberg	Thorsten Meyer	Dezernent Feuerschutz	Expertengespräch – Präsenz in Arnsberg
10.10.2025	StGB NRW	Christof Sommer	Hauptgeschäftsführer	Experteninterview - Telefonisch

Anhang 3 – Fragenkatalog Experteninterviews

Die Personalplanung im feuerwehrtechnischen Dienst erfolgt grundsätzlich auf Grundlage der in den Brandschutz- und Rettungsdienstbedarfsplänen festgelegten Soll-Stärken. Diese orientieren sich an einer funktionsbezogenen Mindestbesetzung zur Sicherstellung der Einsatzbereitschaft. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass in Zeiten zunehmenden Personal- und Fachkräftemangels immer häufiger dienstliche Notwendigkeiten entstehen, bei denen Bedienstete regelmäßig über ihre wöchentliche Arbeitszeit hinaus tätig werden, um die Funktionsfähigkeit aufrechtzuerhalten.

Gemäß § 2 Abs. 1 der Arbeitszeitverordnung Feuerwehr NRW (AZVOFeu NRW) beträgt die regelmäßige Wochenarbeitszeit grundsätzlich 48 Stunden. Diese Regelung steht im Einklang mit der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG, die eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden (inkl. Bereitschaftszeiten) als Höchstgrenze vorgibt. Im Kontext dieser rechtlichen Rahmenbedingungen stellen sich verschiedene Fragen zur Auslegung und praktischen Anwendung der Arbeitszeitregelungen bei Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes.

1. Arbeitszeiterhöhung auf 54 Wochenstunden – rechtskonform?

In der Praxis existieren in einigen Dienststellen Konstruktionen, wonach Feuerwehrbeamte (u. a. über Dienstvereinbarungen) dauerhaft 54 Wochenstunden leisten (§ 5 Abs.1 AZVOFeu NRW) und dafür individuelle Vergütung in Form von Zuschlägen erhalten. Dies dient als Kompensationsmaßnahme für den Personal-/ Fachkräftemangel.

- Ist eine solche Ausgestaltung aus Ihrer Sicht rechtlich zulässig? Und falls ja, ist dies europarechtskonform (Stichwort Opt-Out / ausdrückliche Zustimmung des Beamten)?

2. Mehrarbeit – Begriff, Voraussetzungen und Abgrenzung

Das Thema Mehrarbeit (§ 7 Abs.1 AZVOFeu NRW; § 10 AZVO NRW und § 61 LBG NRW), als vorübergehende, schriftlich oder elektronisch angeordnete oder genehmigte Dienstzeit über die regelmäßige Wochenarbeitszeit hinaus. Sie darf nur bei zwingendem dienstlichem Anlass erfolgen.

- Personelle Defizite oder dauerhafte Unterbesetzung als triftiger Grund für die Anordnung von Mehrarbeit darf meines Erachtens nicht gelten? Widerspricht dies dem gesetzgeberischen Zweck? In Abgrenzung dazu: Wie ist rechtlich mit nicht angeordneter, aber faktisch geleisteter Arbeitszeit („Zuvielarbeit“) umzugehen?

3. „Zuvielarbeit“ – Begriffliche und rechtliche Einordnung

Im Beamtenrecht ist der Begriff „Überstunden“ systematisch nicht vorgesehen. Ist es aus Ihrer Sicht zutreffend, lediglich zwischen genehmigter Mehrarbeit und sogenannter „Zuvielarbeit“ (nicht angeordnet/genehmigt, aber geleistet) zu unterscheiden?

Und wenn ja:

- Gilt hier ebenfalls vorrangig Freizeitausgleich, nur sekundär Vergütung?

- dürfen hier, anders als bei der Mehrarbeit (§ 61 Abs. 2 Satz 2 LBG NRW i.V.m. §10 AZVO NRW), mehr als die 480 Stunden vergütet werden, wenn primär Freizeitausgleich nicht möglich ist?

4. Bereitschaftsdienste

Die Regelungen zu Bereitschaftsdiensten in der AZVO NRW (§ 7 Satz 2) erscheinen klar gefasst. Sehen Sie dennoch Auslegungsprobleme oder Anwendungsunsicherheiten im Vollzug, etwa im Hinblick auf die Bewertung der Belastung oder Anrechenbarkeit auf die Arbeitszeit?

5. Rufbereitschaften und aktuelle Rechtsprechung

Welche Bedeutung hat das Urteil des Oberverwaltungsgerichts NRW vom 30.09.2024 (Az. 6 A 856/23) zur Rufbereitschaft bei der Feuerwehr Mülheim an der Ruhr für die rechtliche Bewertung dieser Arbeitszeitform bei Beamten? Weitere aktuellere Urteile beziehen sich ebenfalls darauf:

- VG Arnsberg, Urteil vom 11.04.2025 Aktenzeichen 2 K 3646/22
- VG Arnsberg, Urteil vom 11.04.2025 Aktenzeichen 2 K 3663/22

Gibt es erkennbare Konsequenzen für Praxis oder Gesetzesauslegung? Aus meiner Sicht ist es sehr klar beschrieben und an gewisse Dinge geknüpft, wie z.B. sofortiges Ausrücken (90sec.) und die damit verbundene massive Einschränkung der Freizeitgestaltung, so dass in vergleichbaren Fällen es ebenso als Arbeitszeit gilt. Haben Sie dazu eine Meinung oder Erfahrungen?

6. Anwendbarkeit der Paragraphen Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften

Die Begriffe Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften in der AZVO NRW sind nach wie vor gültig. Wie sehen sie die Anwendbarkeit der Rechtsfolge, die in diesen Paragraphen enthalten sind, da sie möglicherweise gegen europäisches Recht verstoßen, was auch einige Gerichte schon moniert haben.

7. Rechtskonforme Gestaltung unter Fachkräftemangelbedingungen

Vor dem Hintergrund zunehmenden Personalmangels, welche Gestaltungsansätze halten Sie für rechtssicher und praxistauglich, um Arbeitszeitregelungen im feuerwehrtechnischen Dienst unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben umsetzbar zu gestalten?

8. Laufbahngruppenbetrachtung – Differenzierung erforderlich?

Es wird ebenfalls als Fragestellung genannt, ob eine differenzierte Betrachtung der Laufbahngruppen 1 und 2 empfohlen wird, da deren Einsatzprofile, Belastungen und Aufgaben differieren. Halten Sie eine solche Differenzierung für rechtlich geboten bzw. sinnvoll, oder sprechen Gründe für eine einheitliche Regelung?