

Kein Freistellungsanspruch für Lehrgänge bei der FF ?

Besteht für Arbeitnehmer ein Freistellungsanspruch für die Teilnahme an Lehrgängen der Freiwilligen Feuerwehr? Und gilt die auch für Beamte, insbesondere auch feuerwehrtechnische Beamte?

Die verblüffende richtige Antwort:

Es besteht kein Freistellungsanspruch im eigentlichen Sinne. Vielmehr entfällt schlicht die Arbeitspflicht.

Original Fallbeispiel:

Ein Beamter der BF, der gleichzeitig Mitglied der FF ist, beantragte im Juni 2022 Freistellung vom Dienst zur Teilnahme am Zugführer-Aufbaulehrgang (ZF-Aufbau) für die FF. Das zuständige Personalamt teilte diesem mit einem schriftlichen Bescheid daraufhin mit, dass nach § 20 Abs. 2 Satz 2 BHKG ehrenamtliche Angehörige der Feuerwehr für die Dauer der Teilnahme an Einsätzen, Übungen und Lehrgängen sowie an sonstigen Veranstaltungen auf Anforderung der Gemeinde vom Dienst freizustellen seien. Diese Freistellungsverpflichtung sei allerdings durch S 9 LVO FF eingeschränkt. Zur Schaffung eines Interessenausgleichs zwischen den Interessen der Berufsfeuerwehr (BF) einerseits und den Interessen der Freiwilligen Feuerwehren (FF) sowie den Angehörigen der FF, die Beamte der BF sind, werde für die ersten beiden Tage der Teilnahme an Einsätzen, Übungen und Lehrgängen sowie an sonstigen Veranstaltungen keine Freistellung gewährt. Für die darüberhinausgehenden Tage werde Freistellung gewährt.

Gegen die Entscheidung des Personalamtes legte der Betroffene Widerspruch ein. Dieser wurde nicht beschieden.

Der Bescheid der Personalamtes ist rechtswidrig und verletzt den Betroffenen in seinen Rechten.

Allerdings hat der Betroffene selbst die Rechtslage verkannt. Sein Antrag ist fehlerhaft und der von ihm eingelegte Widerspruch nicht zielführend.

Ein Antrag auf Freistellung ist im Gesetz nicht vorgesehen. Auch muss der Arbeitgeber keine „Freistellung“ genehmigen. Vielmehr gilt der ehrenamtliche Angehörige der Freiwilligen Feuerwehr von Gesetzes wegen automatisch als „freigestellt“, wenn er auf Anforderung der Gemeinde (§ 20 Abs. 1 S. 2 BHKG) seinen

Pflichten zur Teilnahme am Einsatz,- Übungs,- Ausbildungs- und Fortbildungsdienst (§ 20 Abs. 1 S. 1 BHKG) nachkommt. Dies wird durch § 20 Abs. 2 S. 2 BHKG noch einmal verdeutlicht. Die Vorschrift stellt unzweifelhaft fest, dass während der Dauer der Teilnahme an Einsätzen, Übungen, Aus- und Fortbildungen sowie der Teilnahme an sonstigen Veranstaltungen auf Anforderung der Gemeinde oder des Kreises für die ehrenamtlichen Angehörigen der Feuerwehr und die ehrenamtlichen Helferinnen und Helfer der anerkannten Hilfsorganisationen die *Pflicht zur Arbeits- oder Dienstleistung* schlichtweg *entfällt*.

Das Fernbleiben vom Dienst ist mithin nicht zu genehmigen, es ist auch nicht entschuldigt, sondern *es liegt rechtlich überhaupt kein Fernbleiben* vor (vgl. Klaus Schneider, Brandschutz-, Hilfeleistungs-, Katastrophenschutzgesetz Nordrhein-Westfalen § 20 Rdnr. 16). Damit ist auch klar, dass der Feuerwehrangehörige auch nicht darauf verwiesen werden darf, Urlaub zu nehmen oder die Zeit der Teilnahme am Feuerwehrdienst nachzuarbeiten (Schneider a.a.O. mit dem Hinweis auf den Erlass des Innenministers vom 10.03.2005 – 2400 E – IV.1/05).

Aufgrund des Grundsatzes Bundesrecht bricht Landesrecht gilt dies allerdings nicht für Bundesbeamte, sondern nur für Arbeitnehmer, Richter und Beamte der Landes NRW (Schneider a.a.O. Rdnr. 21).

Der Arbeitnehmer ist allerdings verpflichtet Übungen, Aus- und Fortbildungen seinem Arbeitgeber rechtzeitig mitzuteilen, damit dieser sich darauf einstellen kann. Dies gilt selbstverständlich nicht für Alarmierungen, wohl aber auch für vorgeplante Einsätze. Zu beachten ist auch, dass es beim Arbeitgeber nicht zu unzumutbaren Schäden kommen darf und ggf. die Arbeitspflichten vorgehen. Dies ist dann der Fall, wenn die Wahrnehmung der Arbeitspflicht im konkreten Fall wesentlich höherrangig zu beurteilen ist, als die Teilnahme am Feuerwehrdienst. So z.B. muss ein



Bei Lehrgängen pp. besteht schlicht keine Pflicht zur Arbeitsleistung

Intensivkrankenpfleger oder ein Polizeibeamter seiner Arbeitspflicht nachkommen, es sei denn, es kann problemlos sofort für eine Vertretung gesorgt werden.

Der Bescheid des Personalamtes ist mithin eindeutig rechtswidrig. Er beruht auch auf völlig fehlerhaften Wertungen.

Nach § 26 Abs. 2 VOFF NRW ist mit der Verkündung am 27.05.2017 die LVO außer Kraft getreten. Damit ist eine Begründung mit § 9 LVO grob fehlerhaft. Aber auch nach altem Recht, also nach § 9 LVO wäre die ablehnende Begründung rechtlich nicht haltbar, ohne das hier auf die Frage näher eingegangen werden soll, ob das Innenministerium mit einer Verordnung überhaupt gesetzliche Vorschriften derart einengen darf.

Allerdings ist auch der von dem Betroffenen erhobene Widerspruch überflüssig. Nach § 110 Abs. 1 JustizG NRW bedarf es in Nordrhein-Westfalen abweichend von § 68 VwGO keines Vorverfahrens. Vielmehr kann nach einem ablehnenden Bescheid innerhalb einer Frist von 1 Monat (§ 74 Abs. 1 S. 2, Abs. 2) die Verpflichtungsklage (§ 42 VwGO) erhoben werden. Im Beispielfall wurde jedoch keine Rechtsmittelbelehrung erteilt, so dass die Klagefrist nicht zu laufen begann (§ 58 Abs. 1 VwGO). Daher kann die Klage innerhalb eines Jahres noch erhoben werden (§ 58 Abs. 2 VwGO).

Im Beispielfall sollte der Betroffene jedoch zunächst einen zutreffenden Antrag dahingehend stellen, dass ihm die zu Unrecht abgezogenen Urlaubstage wieder gutgeschrieben werden. Sollte das Personalamt dieses ablehnen, kann eine entsprechende Verpflichtungsklage vor dem Verwaltungsgericht nur empfohlen werden.

Ralf Fischer

Vors. AK Recht VdF NRW