

## **Große Anfrage**

**der Abgeordneten Richard Seelmaecker, Dennis Gladiator, Sandro Kappe,  
Andreas Grutzeck, Silke Seif, André Trepoll (CDU) und Fraktion vom 05.10.22**

### **und Antwort des Senats**

**Betr.: Entwicklung der vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand**

*Auch in Hamburg werden jährlich Beamtinnen und Beamte vorzeitig wegen dauernder Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt, mithin frühpensioniert. Im Personalbericht (zuletzt Drs. 22/8840) berichtet der Senat zwar über die Entwicklung der Zahlen, doch ist dies zur möglichen Bekämpfung der Ursachen sowie im Hinblick auf die Auswirkungen des vorzeitigen Ausscheidens der betroffenen Beamten näher zu beleuchten.*

*Aber es sind nicht nur Beamtinnen und Beamte, die vor Erreichen der Altersgrenze aus dem Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg ausscheiden, sondern auch Tarifbeschäftigte, denen eine Rente wegen Erwerbsminderung gewährt wird, § 33 Absatz 2 TV-L.*

*Vor diesem Hintergrund fragen wir den Senat:*

Für die Beamtinnen und Beamten gilt der Grundsatz der „Rehabilitation vor Versorgung“. Für die Tarifbeschäftigten gilt, dass die Träger der Sozialversicherungen ihren Mitgliedern im Bedarfsfall Rehabilitationen zum Zwecke der Wiederherstellung der Gesundheit (§ 40 SGB V) oder zur Wiederherstellung und zum Erhalt der Arbeits- und Berufsfähigkeit (§§ 14 fortfolgende SGB VI) anbieten. Soweit diese Möglichkeiten noch nicht ausgeschöpft sind, sind arbeitgeberseitig die arbeitsrechtlichen Beendigungsmöglichkeiten infolge von Krankheit grundsätzlich nicht gegeben.

Neben der in der Verantwortung der Beschäftigten liegenden Nutzung medizinischer und allgemeiner gesundheitsfördernder Angebote zum Erhalt oder zur Wiederherstellung der Dienst- oder Arbeitsfähigkeit enthalten beide Systeme Regelungen über eine Reduzierung der Tätigkeit (begrenzte Dienstfähigkeit nach § 27 Beamtenstatusgesetz – BeamStG – einerseits und teilweise Erwerbsminderung nach § 43 Absatz 1 SGB VI andererseits).

Vor dem Hintergrund des dem Beamtenrecht immanenten Lebenszeitprinzips und der damit einhergehenden gesetzlichen Fürsorgepflicht des Dienstherrn (§ 45 BeamStG) enthält die Regelung in § 26 BeamStG darüber hinaus ein vor einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit durchzuführendes abgestuftes Prüfverfahren. Danach ist eine anderweitige Verwendung möglich, wenn der Beamtin oder dem Beamten ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden kann. Besitzt die betreffende Person nicht die Befähigung für die andere Laufbahn, hat sie an Qualifizierungsmaßnahmen für den Erwerb der neuen Befähigung teilzunehmen. Ist eine solche anderweitige Verwendung nicht möglich, kann der Beamtin oder dem Beamten unter Beibehaltung des übertragenen Amtes – aber unter Abweichung von dem Grundsatz einer amtsangemessenen Beschäftigung – eine geringere Tätigkeit übertragen werden, soweit dies unter Berücksichtigung der bishe-

gen Tätigkeit zumutbar ist. Die Rechtsprechung stellt an die damit verbundene sogenannte Suchpflicht des Dienstherrn nach anderweitigen Einsatzbereichen sowie an die erforderliche ärztlichen Begutachtung hohe Anforderungen (vergleiche unter anderem BVerwG, Urteil vom 16. November 2017 – 2 A 5/16 zum insoweit inhaltsgleichen § 44 Bundesbeamtengesetz mit weiteren Nachweisen). Das Personalamt unterstützt insbesondere durch eine zentrale Rolle bei der Erfüllung der Suchpflicht, durch umfangreiche verfahrensleitende Hinweise für die Dienststellen, durch den Personalärztlichen Dienst und durch Fortbildungsveranstaltungen im Zentrum für Aus- und Fortbildung die Einhaltung der bestehenden Vorgaben.

Die Erfolge dieser Maßnahmen sind durch einen nachhaltigen Rückgang der Fälle, in denen Beamtinnen oder Beamte wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand treten, belegt. Im Jahr 2001 lag der Anteil der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand tretenden Beamtinnen und Beamten noch bei 29,9 Prozent (siehe Drs. 17/2872, Personalbericht 2003, Seite 82). In dem angefragten Zeitraum seit dem 1. Januar 2010 ist hinsichtlich des Anteils dieser Fälle am Gesamtumfang der Ruhestandseintritte bis einschließlich 2021 folgende Entwicklung zu verzeichnen (siehe hierzu auch zuletzt Drs. 22/8840, Personalbericht 2022, Seite 53):

Jahr	Anteil „Eintritt in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit“
2010	23,2 %
2011	20,5 %
2012	18,4 %
2013	17,6 %
2014	17,7 %
2015	15,8 %
2016	15,2 %
2017	14,3 %
2018	11,9 %
2019	11,7 %
2020	9,9 %
2021	11,5 %

Ungeachtet der in diesem Zeitraum angehobenen Altersgrenzen ist es damit gelungen, den Anteil von fast 30 Prozent in 2001 auf zuletzt 11,5 Prozent abzusenken.

Die Zielsetzung, diesen Anteil so niedrig wie möglich zu halten, bleibt bestehen. Die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll „ultima ratio“ sein, wird sich aufgrund der im Einzelfall zugrunde liegenden Lebenssachverhalte beziehungsweise Erkrankungen aber nicht vollständig ausschließen lassen. Auch insoweit hat der Dienstherr eine Fürsorgepflicht gegenüber den betroffenen Beschäftigten, sie nicht durch eine Weiterverwendung zu überfordern, die gegebenenfalls weitere gesundheitliche Beeinträchtigungen zur Folge hätte.

Im Arbeitnehmerbereich obliegt die Entscheidung über das Vorliegen eines Versorgungsfalls der Entscheidung eines Rentenversicherungsträgers. Der Arbeitgeber ist an dieser Entscheidungsfindung nicht beteiligt. Erst nach dem Bescheid eines Rentenversicherungsträgers, dass die beziehungsweise der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist, treten die arbeits- beziehungsweise tarifrechtlichen Folgen des § 33 Absatz 2 und 3 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) ein: Das Arbeitsverhältnis endet bei einer Rentengewährung bis zum voraussetzlichen Eintritt in die Regelaltersrente, es ruht, wenn eine Erwerbsminderungsrente nur auf Zeit zugesprochen wird. Sofern der Rentenversicherungsträger eine Teilerwerbsminderungsrente gewährt, aber ein Rest-Leistungsvermögen feststellt, mit dem eine Weiterbeschäftigung beim Arbeitgeber möglich ist und die beziehungsweise der Beschäftigte diese Weiterbeschäftigung beantragt, ruht oder endet das Arbeitsverhältnis nicht, sondern wird unter den noch möglichen Arbeitsbedingungen fortgesetzt.

Im Übrigen gilt auch im Arbeitsrecht für die Beendigungen von Arbeitsverhältnissen das „ultima-ratio-Prinzip“, sodass eine arbeitgeberseitige Beendigung nur dann sozial gerechtfertigt ist, wenn bei Vorliegen des Kündigungsgrundes – hier einer dauerhaften oder längerfristigen Erkrankung – dem Arbeitgeber keine andere Möglichkeit als die

(ordentliche) Kündigung bleibt. Der Arbeitgeber muss im Vorfeld einer solchen Kündigung geprüft haben, ob eine andere leistungsgerechte Arbeitsstelle bei diesem Arbeitgeber für die betroffene Beschäftigte oder den betroffenen Beschäftigten in Betracht kommt und, bei Existenz einer solchen Stelle, diese auch der oder dem Betroffenen anbieten.

Dies vorausgeschickt, beantwortet der Senat die Fragen wie folgt:

1. *Wie hat sich die Anzahl der Versetzungen in den Ruhestand wegen festgestellter dauernder Dienstunfähigkeit gemäß § 26 Absatz 1 BeamStG in den einzelnen Planungsgruppen (Allgemeine Verwaltung, Berufsfeuerwehrleute, Geschäftsstellenpersonal, Gerichte, Gesundheitsberufe, Justizvollzug (AVD), Lehrkräfte an staatlichen Schulen, Polizeivollzug, Rechtspflegerschaft, Richter- und Staatsanwaltschaft, Sonstige, nicht beplante Berufe, soziale Berufe, Steuerverwaltung, technische Berufe) seit dem Jahre 2010 jährlich entwickelt?*

Planungsgruppen	2016	2017 <sup>1)</sup>	2018 <sup>1)</sup>	2019 <sup>1)</sup>	2020	2021	2022
Allg. Verwaltung	44	28	35	45	35	39	44
Berufsfeuerwehrleute	5	4	0	7	6	10	10
Geschäftsstellenpersonal, Gerichte u. Staatsanwaltschaften	4	5	6	6	5	8	3
Gesundheitsberufe	0	0	0	0	1	1	1
Justizvollzugsbedienstete	10	7	9	5	6	9	6
Lehrkräfte an staatl. Schulen	76	51	41	34	30	35	53
Polizeivollzugsdienst	20	24	12	9	22	19	31
Rechtspflegerschaft	1	1	1	2	1	1	0
Richter- und Staatsanwaltschaft	0	0	3	2	0	0	2
Sonstige, nicht beplante Bereiche	11	12	9	7	6	8	5
Soziale Berufe	5	0	0	0	0	0	0
Steuerverwaltung	22	22	20	12	13	29	20
Technische Berufe	2	2	2	0	0	1	0
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>200</b>	<b>156</b>	<b>138</b>	<b>129</b>	<b>125</b>	<b>160</b>	<b>157</b>

- 1) Für die Jahre 2017 bis 2019 gibt es geringfügige Abweichungen zu den Veröffentlichungen in den Personalberichten (erstellt mit der Datenbasis „Zugänge in Beamtenversorgung“). Dies ist durch unterschiedliche Zeitpunkte der Datenabzüge für die Datenbasis „Zugänge in Beamtenversorgung“ und für die Datenbasis „Aktive“ begründet.

Berufsgruppen <sup>2)</sup>	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Feuerwehr	8	11	4	15	9	9
Hochschullehrerinnen und -lehrer	3	4	4	1	1	0
Lehrerinnen und Lehrer	150	121	108	100	109	72
Polizei	36	23	22	34	30	30
Richterinnen und Richter	1	0	1	4	2	1
Strafvollzug	15	12	20	20	15	9
übrige Dienste	71	81	80	64	81	77
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>284</b>	<b>252</b>	<b>239</b>	<b>238</b>	<b>247</b>	<b>198</b>

- 2) In der Aggregation „Planungsgruppe“ liegen die Daten erst ab 2016 vor. Für 2010 bis 2015 liegen die Daten in der Aggregation „Berufsgruppe“ vor.

2. *In wie vielen dieser Fälle basierte die dauernde Dienstunfähigkeit auf einem anerkannten Dienstunfall?*

Jahr	Dienstunfall (Fälle)
2010	3
2011	0
2012	1
2013	8
2014	2
2015	1
2016	3

Jahr	Dienstunfall (Fälle)
2017	6
2018	0
2019	0
2020	1
2021	1
2022	1

3. *Wie viele der seit dem Jahre 2010 jährlich wegen dauernder Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten waren zum Zeitpunkt des Ausscheidens (Versetzungsdatum) unter 30 Jahre alt, 31 bis 40 Jahre alt, 41 bis 45 Jahre alt, 46 bis 50 Jahre alt, 51 bis 55 Jahre alt, 56 bis 60 Jahre alt, 61 bis 65 Jahre alt?*

Altersgruppe	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
bis 30 Jahre	1	1	2	2	2	1	1	0	4	0	2	1	1
31 bis 40 Jahre	13	13	15	16	21	11	9	9	8	8	13	10	20
41 bis 45 Jahre	14	19	22	27	14	18	14	7	5	7	8	10	12
46 bis 50 Jahre	30	23	25	32	28	25	19	20	11	14	19	10	9
51 bis 55 Jahre	34	40	40	34	43	32	33	27	33	18	23	25	19
56 bis 60 Jahre	88	78	60	58	55	48	60	41	39	40	43	60	48
ab 61 Jahre	104	78	75	69	84	63	64	52	38	42	17	44	48
Gesamtergebnis	284	252	239	238	247	198	200	156	138	129	125	160	157

4. *Welche Erkenntnisse liegen dem Senat beziehungsweise der zuständigen Behörde über Anteil und Ausmaß psychischer Erkrankungen als Ursache der die Versetzung in den Ruhestand auslösenden Dienstunfähigkeit vor?*

Bei Begutachtungen des Personalärztlichen Dienstes (PÄD) zur Frage der Dienstfähigkeit/Dienstunfähigkeit waren in dem Zeitraum von 2012 bis in die Gegenwart jeweils die psychiatrischen Diagnosen in allen Tätigkeitsbereichen und allen Altersgruppen führend (die Daten für 2010 und 2011 liegen nicht mehr vor). Ein verfestigter Anstieg der Untersuchungszahlen im psychiatrischen Untersuchungsgebiet lässt sich hingegen nicht feststellen, die Untersuchungszahlen schwanken hier um einen Wert von circa 1.000 Untersuchungen pro Jahr. Die führenden Diagnosen im psychiatrischen Bereich sind affektive Störungen (vor allem depressive Störungen) und Angststörungen. Es spiegelt sich hier eine gesamtgesellschaftliche Entwicklungstendenz, die auch die Rentenversicherungen beschreiben, wider. Danach sind psychiatrische Diagnosen bei Zuerkennung einer Erwerbsminderungsrente führend. Im Diagnosepektrum sind allgemein Angststörungen (15,4 Prozent) die häufigsten psychischen Erkrankungen, gefolgt werden sie von affektiven Störungen (9,8 Prozent; Quelle: Basisdaten psychische Erkrankungen, Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde 01/2022). Auch in diesem Punkt entsprechen die Erfahrungswerte beim PÄD der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung.

Der Anteil der auf der Grundlage einer personalärztlich festgestellten psychischen Erkrankung getroffenen Entscheidungen über eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand – also Fälle, in denen die Versetzung in den Ruhestand weder auf Antrag noch mit Zustimmung der oder des Beschäftigten erfolgte – lag im Zeitraum von 2010 bis einschließlich September 2022 konstant bei mindestens 70 Prozent; im langjährigen Durchschnitt waren circa drei Viertel der weder auf Antrag noch mit Zustimmung

der oder des Beschäftigten erfolgenden Versetzungen in den Ruhestand durch psychische Erkrankungen begründet.

Insgesamt sind nahezu alle Laufbahn-Fachrichtungen betroffen. Im abgefragten Zeitraum ist es nicht zu einer auffälligen Zu- oder Abnahme der Fälle mit psychischen Erkrankungen gekommen.

5. *Welche Erkenntnisse liegen dem Senat beziehungsweise der zuständigen Behörde darüber vor, inwiefern die spezifischen Anforderungen des Dienstpostens beziehungsweise des Arbeitsplatzes (mit-)ursächlich für die Dienstunfähigkeit sind?*

Entsprechende Erkenntnisse liegen nicht vor. Eine Erhebung von besonders schutzwürdigen Daten über die Ursachen von Erkrankungen und Arbeitsunfähigkeiten ist datenschutzrechtlich nicht zulässig (siehe Artikel 6 und 9 der EU-Datenschutz-Grundverordnung). Erkenntnisse der Krankenkassen zeigen aber, dass den meisten Fehltagen von Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg die Diagnose „Psychische und Verhaltensstörungen“ zugrunde liegt (siehe Personalbericht 2020, Seite 37). Die Ursachen, die diesen Diagnosen zugrunde liegen, sind allerdings multifaktoriell und können nicht einseitig auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes zurückgeführt werden.

6. *Kann jede/r Beamtin beziehungsweise Beamte grundsätzlich sofort nach der Lebenszeiternennung wegen dauernder Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden?*

Die Versetzung in den Ruhestand erfordert gemäß § 32 BeamtStG die Erfüllung einer versorgungsrechtlichen Wartezeit von fünf Jahren (§ 45 Absatz 1 HmbBG, § 4 Absatz 1 Nummer 1 Hamburgisches Beamtenversorgungsgesetz – HmbBeamtVG). Ist diese versorgungsrechtliche Wartezeit nicht erfüllt, so tritt an die Stelle der Ruhestandsversetzung die Entlassung (§ 23 Absatz 1 Nummer 3 BeamtStG). Vor der Entlassung einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit wegen dauernder Dienstunfähigkeit bei Nichterfüllung der versorgungsrechtlichen Wartezeit ist jedoch gemäß § 23 Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit § 26 Absatz 2 BeamtStG eine anderweitige Verwendung der Beamtin oder des Beamten zu prüfen (siehe Vorbemerkung).

Da in die versorgungsrechtliche Wartezeit nach § 4 Absatz 1 HmbBeamtVG auch vorherige Dienstzeiten (Vorbereitungsdienst und Probezeit, früheres Dienstverhältnis) sowie gegebenenfalls weitere als ruhegehaltfähig geltende Zeiten im Sinne der §§ 8 fortfolgende HmbBeamtVG einfließen können, ist es im Einzelfall denkbar, dass eine Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit bei entsprechender Anrechnung solcher Zeiten auch kurzfristig nach einer Ernennung auf Lebenszeit erfolgen kann, weil dann aufgrund der Anrechnung die erforderliche Wartezeit von fünf Jahren bereits erfüllt ist.

Darüber hinaus ist zu beachten, dass die Wartezeit von fünf Jahren nicht erfüllt sein muss, wenn die Beamtin oder der Beamte infolge Krankheit, Verwundung oder sonstiger Beschädigung, die sie oder er sich ohne grobes Verschulden bei Ausübung oder aus Veranlassung des Dienstes zugezogen hat, dienstunfähig geworden ist (§ 4 Absatz 1 Nummer 1 HmbBeamtVG).

7. *Wie hoch ist aktuell die Mindestpension (Bruttobetrag), die eine Beamtin beziehungsweise ein Beamter, der wegen dauernder Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt wird, erhält?*

Fälle mit vollem Familienzuschlag Stufe 1 (verheiratet/eingetragene Lebenspartnerschaft):	1.803,63 €
Fälle mit halbem Familienzuschlag Stufe 1 (Partnerin/Partner im öffentlichen Dienst):	1.757,48 €
Fälle ohne Familienzuschlag Stufe 1 (Ledige):	1.711,34 €

8. *Können Beamte, die wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wurden, ein anderweitiges Beschäftigungsverhältnis eingehen?*

*Falls ja, unter welchen Voraussetzungen und bis zu welcher Hinzuverdienstgrenze ist dies anrechnungsfrei?*

*Falls ja, inwiefern ist dies mit der dauernden Dienstunfähigkeit in Einklang zu bringen?*

Ja, das ist grundsätzlich möglich, jedoch kann eine nicht nur geringfügige Erwerbstätigkeit, insbesondere im bisherigen Tätigkeitsbereich, ein Indiz für eine Wiederherstellung der Dienstfähigkeit und gegebenenfalls Anlass für eine Reaktivierungsprüfung sein.

Im Übrigen gelten Hinzuverdienstgrenzen: Die Hinzuverdienstgrenze beträgt gemäß § 64 Absatz 2 Nummer 3 HmbBeamtVG 71,75 vom Hundert der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, mindestens ein Betrag in Höhe von 71,75 vom Hundert des 1,5-Fachen der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4, zuzüglich 450 Euro (= bei einer ledigen Person aktuell 3.284,59 Euro/monatlich brutto für die Gesamtsumme von Versorgungsbezügen und Erwerbseinkommen). Beruht die Dienstunfähigkeit auf einem Dienstunfall, gelten als Hinzuverdienstgrenze die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, mindestens ein Betrag in Höhe des 1,5-Fachen der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 4 (4.097,37 Euro/monatlich brutto für die Gesamtsumme von Versorgungsbezügen und Erwerbseinkommen).

9. *In welchen zeitlichen Abständen wird das Fortbestehen der dauernden Dienstunfähigkeit nach vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand durch wen überprüft? Welche Voraussetzungen sind für eine Reaktivierung erforderlich (Stichwort volle Dienstfähigkeit für ehemals laubbahntypische Aufgaben)? Wie viele Reaktivierungsprüfungen sind im Zeitraum 1. Januar 2010 bis 31. Juli 2022 erfolgt und wie viele Reaktivierungen sind tatsächlich erfolgt?*

Eine gesetzliche Regelung zu zeitlichen Abständen einer Überprüfung der dauernden Dienstunfähigkeit nach vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand auf Veranlassung des Dienstherrn existiert nicht.

Die Dienststellen sind jedoch per Verwaltungsvorschrift angehalten, die Fortdauer der Dienstunfähigkeit fallbezogen zu prüfen. Danach ist von Amts wegen zu einem vom PÄD vorgegebenen Zeitpunkt, spätestens jedoch vor Ablauf von fünf Jahren seit der Versetzung in den Ruhestand, ein personalärztliches Gutachten zu der Frage einzuholen, ob die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte wieder dienstfähig geworden ist. Falls dies der Fall ist, ist sodann nach pflichtgemäßem Ermessen über eine Reaktivierung zu entscheiden. In den letzten zwei Jahren vor Erreichen der individuellen Antragsaltersgrenze (§ 36 HmbBG) – bei ehemaligen Polizeivollzugs-, Feuerwehr- oder Strafvollzugsbeamtinnen und -beamten nach Vollendung des 58. Lebensjahres – ist ein personalärztliches Gutachten jedoch nicht mehr einzuholen. Mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde kann in diesen Fällen von der Einholung eines Gutachtens und, falls die Dienstfähigkeit der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten festgestellt worden ist, von der erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis abgesehen werden, wenn zwingende dienstliche Gründe vorliegen. Vor dem Hintergrund des bis zum Jahre 2020 zu realisierenden Personalabbaus galt diese Zustimmung der obersten Dienstbehörde bis zum 31. Dezember 2019 allgemein als erteilt.

Nach dem Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ sind aber auch danach grundsätzlich alle Anstrengungen zu unternehmen, die dazu führen, dass Beamtinnen und Beamte Dienst leisten, statt Versorgungsbezüge zu erhalten. Dementsprechend muss die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte grundsätzlich zumindest bis zum Erreichen der Antragsaltersgrenze (§ 36 HmbBG) mit der Möglichkeit rechnen, nach Wiederherstellung der Dienstfähigkeit erneut in das Beamtenverhältnis berufen zu werden.

Daneben kann die Ruhestandsbeamtin beziehungsweise der Ruhestandsbeamte innerhalb der ersten fünf Jahre nach Versetzung in den Ruhestand einen Antrag auf Reaktivierung (§ 29 Absatz 1 BeamStG, § 43 Absatz 1 HmbBG) stellen und damit eine Überprüfung der Dienstfähigkeit selbst initiieren.

Die Voraussetzungen der Reaktivierung richten sich nach § 29 Absatz 1 bis 3 BeamtStG. Für eine Reaktivierung auf Antrag der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten ist eine Wiederherstellung der Dienstfähigkeit (als Gegenstück zur festgestellten Dienstunfähigkeit) erforderlich, dienstliche Gründe dürfen nicht entgegenstehen (§ 29 Absatz 1 BeamtStG). Eine Reaktivierung von Amts wegen ist möglich, wenn ein Amt mit mindestens demselben Grundgehalt übertragen werden soll und zu erwarten ist, dass die gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes erfüllt werden (§ 29 Absatz 2 BeamtStG). Auch hier ist wie im Verfahren zur Prüfung der Ruhestandsversetzung (§ 26 BeamtStG, vergleiche Vorbemerkung) eine Abstufung möglich, sodass auch unter Übertragung eines Amtes der früheren Laufbahn eine geringerwertige Tätigkeit übertragen werden kann. Möglich ist auch eine Reaktivierung in begrenzter Dienstfähigkeit (§ 29 Absatz 3 BeamtStG).

Insgesamt wurden auf Grundlage einer Behördenabfrage 286 Reaktivierungsprüfungen im Abfragezeitraum gemeldet. Eine technische oder statistische Erfassung dieser Prüfungen erfolgt jedoch nicht. Die Anzahl der Reaktivierungsprüfungen ist daher das Ergebnis von manuellen Ermittlungen, die in der zur Verfügung stehenden Zeit nicht in jedem Fall vollständig durchgeführt werden konnten.

10. *In wie vielen Fällen sind jährlich seit dem Jahre 2010 Beamtinnen beziehungsweise Beamte, die wegen dauernder Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzt wurden, wieder in den aktiven Dienst zurückgekehrt? Wurden diese in ihren ehemaligen Aufgabenbereichen/Dienstposten/Laufbahnen reaktiviert?*

Auf der Grundlage einer Behördenabfrage wurden für den Zeitraum vom 1. Januar 2010 bis zum 31. Juli 2022 insgesamt elf Reaktivierungen gemeldet, davon fünf in den ehemaligen Aufgabenbereich (A), eine in den Dienstposten (D) und fünf in die Laufbahn (L).

Jahr	Reaktivierungen	Aufgabenbereich (A)/ Dienstposten (D)/ Laufbahn (L)
2010		
2011		
2012	1	D
2013		
2014	1	L
2015		
2016		
2017	1	A
2018	1	L
2019		
2020	1	L
2021	4	A (2), L (2)
2022	2	A (2)
Gesamt	11	A (5), D (1), L (5)

11. *Wie hat sich die Anzahl der aufgrund des Bezuges einer Rente wegen Erwerbsminderung gemäß § 33 Absatz 2 TV-L beendeten Arbeitsverhältnisse in den einzelnen Planungsgruppen (sofern durch Tarifbeschäftigte besetzt) seit dem Jahre 2010 jährlich entwickelt?*

Planungsgruppe <sup>1)</sup>	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Allg. Verwaltung	9	27	23	37	32	29	24	33	25	30	32	41
Geschäftsstellenpersonal, Gerichte u. Staatsanwaltschaften	1	1	2	3	2	8	7	3	4	5	3	2
Gesundheitsberufe	0	0	0	0	0	1	1	3	1	1	0	1
Justizvollzugsbedienstete	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Lehrkräfte an staatl. Schulen	1	1	1	2	2	2	2	0	2	1	2	3

Planungsgruppe <sup>1)</sup>	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Sonstige, nicht beplante Bereiche	33	16	33	34	38	29	32	31	19	27	38	30
Soziale Berufe	3	8	8	4	10	6	4	3	8	10	13	5
Steuerverwaltung	2	1	1	0	1	0	3	0	0	1	0	0
Technische Berufe	0	4	0	3	1	2	5	2	2	2	2	2
Gesamtergebnis	49	58	69	83	86	77	78	76	61	77	90	84

1) Für die Tarifbeschäftigten liegen zentral nur Daten ab 2011 vor. Eine dezentrale Datenerhebung für 2010 hätte eine händische Auswertung einer großen Anzahl von Personalakten erfordert, die in der für die Beantwortung einer Großen Anfrage zur Verfügung stehenden Zeit nicht möglich war.

12. *Wie viele der seit dem Jahre 2010 jährlich wegen des Bezugs einer Rente wegen Erwerbsminderung ausgeschiedenen Tarifbeschäftigten waren zum Zeitpunkt des Ausscheidens unter 30 Jahre alt, 31 bis 40 Jahre alt, 41 bis 45 Jahre alt, 46 bis 50 Jahre alt, 51 bis 55 Jahre alt, 56 bis 60 Jahre alt, 61 bis 65 Jahre alt?*

Altersgruppe <sup>1)</sup>	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
bis 30 Jahre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
31 bis 40 Jahre	0	1	0	3	1	1	0	0	3	3	1	1
41 bis 45 Jahre	4	4	3	3	4	1	4	1	1	1	0	1
46 bis 50 Jahre	9	12	9	11	12	12	2	3	3	2	3	3
51 bis 55 Jahre	11	8	13	16	14	21	20	18	14	12	13	7
56 bis 60 Jahre	18	27	27	31	37	23	32	29	24	29	32	43
ab 61 Jahre	7	6	16	19	17	19	20	25	16	30	40	28
Gesamtergebnis	49	58	68	83	85	77	78	76	61	77	90	84

1) Für die Tarifbeschäftigten liegen nur Daten ab 2011 vor (siehe Fußnote zur Antwort zu 11).

13. *Wie haben sich die Ausgaben der Freien und Hansestadt Hamburg für die Versorgung der infolge dauernder Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzten Beamten seit dem Jahre 2010 jährlich entwickelt?*

Jahr <sup>1)</sup>	persönlicher Empfänger	Hinterbliebene
2015	260.685.902,84 €	31.834.030,06 €
2016	263.861.678,61 €	30.611.692,96 €
2017	266.882.751,99 €	29.629.207,55 €
2018	267.083.371,77 €	28.448.892,24 €
2019	269.246.042,28 €	27.727.266,85 €
2020	271.737.345,88 €	26.970.646,88 €
2021	268.053.471,18 €	25.420.371,09 €
2022	219.011.690,02 €	19.611.289,18 €

1) Zahlen für diese Fragestellung können erst ab der Umstellung auf KoPers zentral ausgewertet werden. Eine dezentrale Datenerhebung für den Zeitraum davor hätte eine händische Auswertung einer großen Anzahl von Personal- beziehungsweise Versorgungsakten erfordert, die in der für die Beantwortung einer Großen Anfrage zur Verfügung stehenden Zeit nicht möglich war.

14. *Um vorzeitige Versetzungen in den Ruhestand wegen dauernder Dienstunfähigkeit zu verhindern, werden neben dem weiteren gesetzlichen Instrument Teildienstfähigkeit alternative Einsatzmöglichkeiten für die*



*betroffenen Beamtinnen beziehungsweise Beamten vom Personalamt gesucht. Wie läuft dieses Verfahren konkret ab?*

Nach dem Ausschöpfen der behördeninternen Möglichkeiten und dem formellen Feststellen der Dienstunfähigkeit werden die betroffenen Beamtinnen und Beamten dem Personalamt zur behördenübergreifenden Verwendungssuche gemeldet. Voraussetzung für die Aufnahme der Vermittlungsbemühungen ist neben der festgestellten Dienstunfähigkeit auch ein zu erwartendes Leistungsvermögen für alternative – auch unterwertige – Aufgaben in der Freien und Hansestadt Hamburg.

Das Personalamt führt zunächst Beratungsgespräche mit den Beamtinnen und Beamten, um über die Ziele, das Vorgehen und auch mögliche Konsequenzen der Maßnahmen aufzuklären.

Bereits im Rahmen der ersten Beratung wird zudem auf Basis beruflicher Erfahrungen, vorliegender Qualifikationen und Kenntnisse und auch persönlicher Interessen ein Leistungsbild erarbeitet und werden mögliche Qualifizierungsbedarfe identifiziert.

Im Rahmen seiner Zuständigkeit prüft das Personalamt alle Stellenausschreibungen der Freien und Hansestadt Hamburg vor einer Veröffentlichung auch dahin gehend, ob diese für eine alternative Weiterverwendung dienstunfähiger Beamtinnen und Beamten in Betracht kommen. Ist eine solche erste Einschätzung gegeben, werden die Beamtinnen und Beamten der Behörde vorgeschlagen und unter enger Beteiligung des Personalamtes erfolgt eine Eignungsprüfung. Regelmäßig erfolgt dies durch Vorstellungsgespräche, gegebenenfalls ergänzt um Hospitationen. Im Erfolgsfall folgt daraufhin die alternative Weiterverwendung durch Versetzung, Umsetzung oder Abordnung.

Die Vermittlungsbemühungen sowie die gewonnenen Erkenntnisse werden nach drei Monaten reflektiert, um festzustellen, ob bei fortgesetzten Bemühungen Aussicht auf Erfolg besteht. Ist auch nach sechs Monaten keine Erfolgsaussicht zu erkennen, werden abschließend alle Dienststellen der FHH aufgefordert, dem Personalamt alle Stellen zu melden, die aktuell frei oder zu besetzen sind oder planmäßig innerhalb der folgenden neun Monate frei werden. Auch diese Ergebnisse nutzt das Personalamt für eine Eignungsprüfung und schlägt Beamtinnen und Beamte im Erfolgsfall vor. Bleibt auch diese intensive Prüfung erfolglos, fertigt das Personalamt eine ausführliche Dokumentation der erfolgten Maßnahmen und Aktivitäten und empfiehlt die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand. Das weitere Verfahren hierzu wird von der personalverantwortlichen Dienststelle durchgeführt.

*15. Um was für Tätigkeiten handelt es sich bei diesen alternativen Einsatzmöglichkeiten? Inwiefern spielt hier die vorliegende Laufbahnbefähigung eine Rolle?*

Für alternative Einsatzmöglichkeiten kommen grundsätzlich alle Dienstposten der Freien und Hansestadt Hamburg infrage.

Das Vorliegen einer speziellen Laufbahnbefähigung ist für eine alternative Weiterverwendung nicht zwingend erforderlich. Ist eine Weiterverwendung auf einem Dienstposten einer anderen Laufbahnfachrichtung möglich, erfolgt immer auch eine Prüfung, ob Maßnahmen zum Erwerb der neuen Laufbahnbefähigung in Betracht kommen.

*16. Unter welchen Voraussetzungen werden dem Personalamt hierfür Beamtinnen beziehungsweise Beamte gemeldet und von diesem betreut?*

Voraussetzung für die Meldung von Beamtinnen und Beamten an das Personalamt für eine behördenübergreifende Suche alternativer Verwendungsmöglichkeiten ist die formal festgestellte Dienstunfähigkeit auf Basis einer personalärztlichen Untersuchung. Gleichzeitig muss sich aus der personalärztlichen Stellungnahme ein Restleistungsvermögen für alternative Verwendungen ergeben. Ebenso ist vor einer Meldung zu prüfen, ob eine weitere Beschäftigungsmöglichkeit in der bisherigen Behörde auf einem anderen Dienstposten der gleichen Laufbahn und im gleichen Statusamt möglich ist.

*17. Wie hat sich die Anzahl der Versetzungen, Umsetzungen oder Abordnungen zur Vermeidung einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand seit dem Jahre 2010 jährlich entwickelt?*

Nachdem das Bundesverwaltungsgericht (Beschluss vom 6. März 2012 – 2 A 5/10) die gestiegenen Anforderungen an den Dienstherrn zur erweiterten, behördenübergreifenden Suchpflicht konkretisiert hatte, wurde die Aufgabe der Suche nach alternativen Verwendungen zur Vermeidung vorzeitiger Versetzungen in den Ruhestand im selben Jahr im Personalamt zentralisiert. Die Erhebung der Zahl der Fälle, in denen durch Versetzung, Umsetzung oder Abordnung eine Ruhestandsversetzung vermieden werden konnte, ist somit erst beginnend mit dem Jahr 2012 möglich.

Die Anzahl der Versetzungen, Umsetzungen und Abordnungen zur Vermeidung vorzeitiger Versetzungen in den Ruhestand wird seither jährlich im Personalbericht veröffentlicht und ist im Folgenden noch einmal zusammenfassend dargestellt:

Jahr	Anzahl
2012	26
2013	28
2014	33
2015	34
2016	33
2017	47
2018	54
2019	38
2020	43
2021	42
1. HJ 2022	11

*18. In welchen zeitlichen Abständen wird überprüft, ob eine Rückkehr an die alte Dienststelle beziehungsweise auf eine Stelle der Wertigkeit, nach der der Beamte besoldet wird, möglich ist?*

Es erfolgt keine zentral gesteuerte und an festen Zeiträumen orientierte Überprüfung eines möglicherweise veränderten Leistungsvermögens. Ob im Falle unterwertiger Verwendungen eine Entwicklung hin zu einem besoldungsgerechten Einsatz möglich ist, unterliegt der Einschätzung der Beschäftigungsdienststellen. Hierbei sind Leistungsentwicklungen und auch in der jeweiligen Person liegende Veränderungen (zum Beispiel Verbesserung des Gesundheitszustandes) zu berücksichtigen.