

Kleine Anfrage

des Abgeordneten Meyer (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

und

Antwort

des Thüringer Finanzministeriums

Rehabilitation vor Versorgung von Thüringer Beamten

Die **Kleine Anfrage 1778** vom 6. September 2011 hat folgenden Wortlaut:

Das Ziel der gesetzlichen Regelung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 SGB IX seit 2004 ist die Senkung der Krankenausfallzeiten sowie die dauerhafte Erhaltung der Arbeits- und Dienstfähigkeit.

Diese Regelung sollte sich daher auch entsprechend auf die Praxis vorzeitiger Ruhestandsversetzungen von Beamten auswirken und nicht zuletzt Versorgungslasten für den öffentlichen Haushalt senken.

Ich frage dazu die Landesregierung:

1. Wie viele Beamtinnen und Beamte mussten in den letzten fünf Jahren vor Erreichen des regulären Ruhestandsalters wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden, aufgegliedert nach Ressort und den Jahren 2006 bis 2010 sowie nach den Altersgruppen 20 bis 30, 31 bis 40, 41 bis 50, 51 bis 60, 61 bis 65 (davon jeweils wie viele Menschen von Behinderungen betroffen waren; im Bereich des TIM und TJM sollten die Beamtinnen und Beamten des Justiz- bzw. Polizeivollzugsdienstes gesondert aufgeführt werden)?
2. Wie ist die Entwicklung im Vergleich zu den Jahren 2000 bis 2005?
3. Wie viele Verfahren der zwangsweisen Versetzung in den Ruhestand sind gegenwärtig noch anhängig (davon wie viele Menschen mit Behinderungen)?
4. Bei wie vielen Beamtinnen und Beamten konnte seit 2005 eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand durch geeignete Maßnahmen vermieden werden (z.B. Telearbeit, Teilzeitarbeit oder durch einen Wechsel vom Polizeivollzugsdienst in den Verwaltungsdienst [§ 7 Abs. 4 ThürLbVO])? Die Aufgliederung wird analog zu Frage 1 erbeten.
5. Warum wird angesichts leerer Kassen auf eine Verpflichtung zur Abgabe eines Versorgungsberichts im Thüringer Beamtenversorgungsgesetz verzichtet?

Das **Thüringer Finanzministerium** hat die Kleine Anfrage namens der Landesregierung mit Schreiben vom 30. November 2011 (Eingang: 5. Dezember 2011) wie folgt beantwortet:

Zu 1.:

Die Anzahl der wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten in den Jahren 2006 bis 2010 ergibt sich aus der Anlage 1.

Zu 2.:

Die Anzahl der wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten unterlag in den vergangenen Jahren leichten Schwankungen. Eine deutliche Tendenz zur Verringerung oder Erhöhung der Anzahl der im Laufe eines Jahres wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten ist nicht erkennbar.

Zu 3.:

Gegenwärtig sind 70 Verfahren der zwangsweisen Versetzung in den Ruhestand anhängig, davon haben 24 Beamtinnen und Beamte eine anerkannte Schwerbehinderung im Sinne des SGB IX.

Zu 4.:

Zur Beantwortung dieser Frage liegen nicht in allen Geschäftsbereichen langfristige Statistiken bzw. Datengrundlagen vor. Soweit hierzu Daten vorhanden sind, wird auf die Anlage 2 verwiesen.

Ob und inwiefern im Einzelfall Maßnahmen im Sinne der "Empfehlungen für das Verfahren bei längerfristigen Erkrankungen, Wiedereingliederungen und Frühpensionierung" (herausgegeben durch das Thüringer Innenministerium an die obersten Landesbehörden - Anlage 3) der Vermeidung einer frühzeitigen Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit dienen, ist zudem nicht immer eindeutig belegbar. Insofern wäre auch eine Datenerhebung im Nachgang nicht oder allenfalls eingeschränkt möglich.

Zu 5.:

Zur Erstellung eines Versorgungsberichts bedarf es keines gesetzlichen Auftrags. Die Landesregierung kann jederzeit die Erstellung eines Versorgungsberichts beschließen, der sich an den jeweils aktuellen Anforderungen ausrichten kann.

Zudem wurde die Landesregierung durch Beschluss des Thüringer Landtags vom 8. Juli 2011 (Drucksache 5/3060) gebeten, dem Landtag einmal in jeder Legislaturperiode, erstmals im Herbst 2012, einen Bericht über die voraussichtliche Entwicklung der Pensionsausgaben für die Beamten, Richter und anderen Versorgungsempfänger im Landesbereich in den jeweils darauf folgenden 20 Jahren vorzulegen.

Anträge auf Änderung des Thüringer Beamtenversorgungsgesetzes hinsichtlich der Aufnahme einer Verpflichtung zur Abgabe eines Versorgungsberichts wurden im Gesetzgebungsverfahren überdies nicht gestellt.

Dr. Voß
Minister

Anlagen^{*)}

^{*)} Hinweis:

Auf den Abdruck der Anlagen wurde verzichtet. Ein Exemplar mit Anlagen erhielten jeweils die Fraktionen und die Landtagsbibliothek. Des Weiteren können sie im Landtagsinformationssystem unter der oben genannten Drucksachennummer sowie im Internet unter der Adresse: www.parldok.thueringen.de eingesehen werden.

Anlage 1

Ges.: Gesamte Anzahl an Dienstunfähigen

SB: Anzahl der Schwerbehinderten von der jeweils gesamten Anzahl an Dienstunfähigen

Jahr 2006

Altergruppe /SB		20 bis 30		31 bis 40		41 bis 50		51 bis 60		61 bis 65	
		Ges.	SB	Ges	SB	Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB
TSK											
TIM	Vollzugsdienst			2	1	3	-	6	1		
	Übrige							1	-	1	-
TJM	Vollzugsdienst					1	-				
	Übrige							2	1		
TFM				2	1			3	1		
TMWAT											
TMBLV											
TMLFUN											
TMBWK						2	1	8	4		
TMSFG								1	-		

Jahr 2007

[illegible]

Jahr 2008

Altergruppe /SB		20 bis 30		31 bis 40		41 bis 50		51 bis 60		61 bis 65	
Ressort		Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB
TSK											
TIM	Vollzugsdienst			3	-	10	2	8	6		
	Übrige										
TJM	Vollzugsdienst										
	Übrige			1	-	3	1	1	-		
TFM						3	1	3	1		
TMWAT											
TMBLV								1	-		
TMLFUN						1	-	3	2		
TMBWK								10	3		
TMSFG						1	1				

Jahr 2009

Altergruppe /SB		20 bis 30		31 bis 40		41 bis 50		51 bis 60		61 bis 65	
Ressort		Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB
TSK											
TIM	Vollzugsdienst			4	-	10	2	7	-		
	Übrige					1	-	1	-	1	-
TJM	Vollzugsdienst					1	1	2	1		
	Übrige					3	-				
TFM				1	0	3	1	5	2		
TMWAT											
TMBLV						2	-				
TMLFUN								1	1		
TMBWK				1	-	3	2	14	6		
TMSFG											

Jahr 2010

Altergruppe /SB		20 bis 30		31 bis 40		41 bis 50		51 bis 60		61 bis 65	
Ressort		Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB
TSK										1	1
TIM	Vollzugsdienst			2	-	5	4	5	1		
	Übrige							2	1		
TJM	Vollzugsdienst					1	-	3	-		
	Übrige					1	-	4	2	1	-
TFM				3	1	1	-	6	4	1	1
TMWAT											
TMBLV								2	1		
TMLFUN											
TMBWK						4	2	12	5	1	1
TMSFG						1	-				

Jahr 2005

Altergruppe /SB		20 bis 30		31 bis 40		41 bis 50		51 bis 60		61 bis 65	
Ressort		Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB
TSK											
TIM	Vollzugsdienst			3	1	4	2	8	6		
	Übrige										
TJM	Vollzugsdienst										
	Übrige										
TFM											
TMWAT											
TMLV											
TMLFUN											
TMBWK											
TMSFG											

Jahr 2006

Altergruppe /SB		20 bis 30		31 bis 40		41 bis 50		51 bis 60		61 bis 65	
Ressort		Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB
TSK											
TIM	Vollzugsdienst					4	2	3	2		
	Übrige					1	1				
TJM	Vollzugsdienst										
	Übrige										
TFM											
TMWAT											
TMLV											
TMLFUN											
TMBWK											
TMSFG				1				2	2		

Jahr 2007

Altergruppe /SB		20 bis 30		31 bis 40		41 bis 50		51 bis 60		61 bis 65	
Ressort		Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB
TSK											
TIM	Vollzugsdienst			1		4	1	11	4		
	Übrige										
TJM	Vollzugsdienst										
	Übrige										
TFM											
TMWAT											
TMLV											
TMLFUN											
TMBWK						1					
TMSFG								1	1		

Jahr 2008

Altergruppe /SB		20 bis 30		31 bis 40		41 bis 50		51 bis 60		61 bis 65	
Ressort		Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB
TSK											
TIM	Vollzugsdienst			3	2	6	2	9	5		
	Übrige										
TJM	Vollzugsdienst										
	Übrige										
TFM											
TMWAT											
TMBLV											
TMLFUN											
TMBWK						2	-	1	1	1	-
TMSFG						2	2	2	-		

Jahr 2009

Altergruppe /SB		20 bis 30		31 bis 40		41 bis 50		51 bis 60		61 bis 65	
Ressort		Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB
TSK											
TIM	Vollzugsdienst			5	1	9	2	3	3		
	Übrige							1	1		
TJM	Vollzugsdienst										
	Übrige										
TFM											
TMWAT											
TMBLV											
TMLFUN											
TMBWK				2	-	6	1	13	4		
TMSFG						1	1	4	1		

Jahr 2010

Altergruppe /SB		20 bis 30		31 bis 40		41 bis 50		51 bis 60		61 bis 65	
Ressort		Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB	Ges.	SB
TSK											
TIM	Vollzugsdienst	1	-	3	1	7	4	11	7		
	Übrige									1	-
TJM	Vollzugsdienst										
	Übrige										
TFM						1	1				
TMWAT											
TMBLV						2					
TMLFUN											
TMBWK				2	-	10	4	38	9	1	-
TMSFG						1	-	1	-	3	-

„Empfehlungen für das Verfahren bei längerfristigen Erkrankungen, Wiedereingliederung und Frühpensionierung“

1. Einleitung

Die Zahl der Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit in der Landesverwaltung ist in den letzten Jahren angestiegen.

Zur Vermeidung nachteiliger Auswirkungen und vor dem Hintergrund der Fürsorgeverpflichtung des Dienstherrn seinen Beamten gegenüber, gilt es Präventionsmaßnahmen zu ergreifen und das Prinzip der „Rehabilitation vor Versorgung“ verstärkt durchzusetzen.

Zu diesem Zwecke steht eine Vielzahl von Möglichkeiten (z. B. Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit, die stufenweise Wiedereingliederung, die Prüfung des Einsatzes der Beamten auf anderen Dienstposten, die begrenzte Dienstfähigkeit) zur Verfügung. Diesen Maßnahmen kommt eine besondere Bedeutung zu, um Versetzungen in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit zu vermeiden.

Im Übrigen ist es sowohl im Interesse der betroffenen Beamten als auch des Dienstherrn angezeigt, den Gesamtzeitraum bis zur Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit auf ein sachlich angemessenes Maß zu beschränken.

Da die meisten in Rede stehenden Maßnahmen abhängig von einer zutreffenden Gesundheitsprognose sind, spielt die ärztliche Begutachtung der betroffenen Beamten eine entscheidende Rolle. Sie muss von kompetenten Ärzten durchgeführt und als Entscheidungsgrundlage für die Personalstellen tragfähig und vor allem aussagefähig sein. Infolgedessen ist es wichtig auch die Verständigung zwischen den beteiligten Bereichen zu optimieren.

Im Rahmen der längerfristigen Erkrankungen, der Wiedereingliederung und der Frühpensionierung spielt die Fürsorgepflicht des Dienstherrn für die Beamten eine bedeutende Rolle. Nur wenn in jedem Einzelfall ein höchst mögliches Maß an Gerechtigkeit erzielt werden kann, werden die im Folgenden dargestellten personalwirtschaftlichen Instrumentarien bei den Bediensteten auf Akzeptanz stoßen.

2. Im Einzelnen

2.1 Ärztliche Begutachtung der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit von Beamten

2.1.1 Anforderung und Inhalt des Gutachtens

Um die Aussagekraft ärztlicher Gutachten zu optimieren, sollten die Personalstellen bereits in der Anforderung an den Arzt den Untersuchungszweck, eine umfassende Darstellung des Sachverhalts und alle bekannten Tatsachen mitteilen, die für die Fertigung des Gutachtens notwendig sind. Im Übrigen sollte die Anforderung auch konkrete Fragen zur Dienstfähigkeit bzw. Dienstunfähigkeit und zu zusätzlichen Maßnahmen (z. B. geeignete Wiedereingliederungsmöglichkeiten, gesundheitliche Eignung des Betroffenen für einen anderen Dienstposten) beinhalten.

Als Orientierungshilfe wird auf die Anlage „Wesentliche Inhalte für die Anforderung eines amtsärztlichen Gutachtens“ verwiesen, die je nach den ressortspezifischen Gegebenheiten weiter ausgestaltet werden kann.

2.1.2 Örtliche Zuständigkeit des Amtsarztes

Mangels einer Spezialnorm ergibt sich die örtliche Zuständigkeit des Amtsarztes aus § 3 Abs. 1 Nr. 2 ThürVwVfG. Danach ist der für den Dienstort zuständige Amtsarzt für die Feststellung der Dienstfähigkeit zuständig (vgl. dazu auch VG Berlin Beschluss vom 26.11.1997 – 5 A 283.97).

2.2 Präventionsmaßnahmen

Präventionsmaßnahmen, die auf die Vermeidung der Dienstunfähigkeit gerichtet sind, wie z.B. Mitarbeitergespräche, Motivationsmaßnahmen, medizinisch notwendige Kuren, Umsetzung in eine gleichwertige Tätigkeit, sind vorrangig durchzuführen. § 84 Abs. 2 SGB IX ist zu beachten.

2.3 Schrittweise Wiedereingliederung

Bei dem Wiedereinstieg in den Dienst nach längerer Erkrankung ist die stufenweise Eingliederung ein zentrales Instrument. Damit können die Beschäftigten wieder in den Arbeitsprozess integriert und schonend an die Erbringung der vollen Dienstleistung herangeführt werden. Voraussetzung für dessen Anwendung ist, dass der Beamte voraussichtlich die volle Dienstfähigkeit oder zumindest eine begrenzte Dienstfähigkeit wiedererlangt. Grundlage ist § 10 ThürAzVO. Aus dem Wortlaut der Vorschrift wird deutlich, dass lediglich in den Arbeitszeitstatus des Beamten eingegriffen wird. Der Beamte hat eine durch den Arzt bescheinigte Teildienstfähigkeit wiedererlangt, die in Form einer verkürzten Arbeitszeit geleistet werden kann. Alle anderen Rechte und Pflichten des Beamten bleiben durch die Wiedereingliederung unberührt (z. B. die Gewährung von Erholungsurlaub oder Sonderurlaub).

Die schrittweise Wiedereingliederung ist grundsätzlich zu ermöglichen, soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Die Wiedereingliederung sollte grundsätzlich eine Höchstdauer von sechs Monaten nicht überschreiten. Sie kann aber in begründeten Einzelfällen auch darüber hinausgehen.

Erst wenn Präventionsmaßnahmen und die schrittweise Wiedereingliederung nicht Erfolg versprechend erscheinen bzw. ausgeschöpft sind, ist das Verfahren zur Überprüfung der Dienstunfähigkeit einzuleiten. Wird dabei festgestellt, dass der Beamte nicht mehr zur vollen Erfüllung seiner Dienstpflichten in der Lage ist, sollte die Personalstelle vor der Versetzung in den Ruhestand in jedem Fall vorrangig die nachfolgend dargestellten Möglichkeiten einer anderweitigen Verwendung der Beamten und die begrenzte Dienstfähigkeit prüfen und in geeigneten Fällen konsequent anwenden.

2.4 Anderweitige Verwendung

Wird bescheinigt, dass der Betroffene nicht mehr uneingeschränkt seinen dienstlichen Obliegenheiten nachkommen kann, sollte die Personalstelle gem. § 46 Abs. 3 ThürBG vorrangig die Möglichkeit einer anderweitigen Verwendung in folgender Reihenfolge untersuchen:

- Übertragung eines anderen Amtes derselben Laufbahn mit demselben Endgrundgehalt im Bereich desselben Dienstherrn (§ 46 Abs. 3 Satz 1 – 3 ThürBG)
- Übertragung eines anderen Amtes einer anderen Laufbahn mit demselben Endgrundgehalt im Bereich desselben Dienstherrn (§ 46 Abs. 3 Satz 1 – 3 ThürBG)

Die Vorschrift ist als Soll-Vorschrift ausgestaltet. Der Dienstherr ist damit im Regelfall zur anderweitigen Verwendung des Betroffenen anstatt vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand verpflichtet, wenn eine entsprechende Verwendung noch möglich ist. Bei einer vorgesehenen Verwendung in einer anderen Laufbahn muss die Personalstelle den Betroffenen an Maßnahmen

für den Erwerb der Befähigung für die neue Laufbahn teilnehmen lassen, wenn er die Befähigung nicht besitzt.

- Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit innerhalb derselben Laufbahngruppe im Bereich desselben Dienstherrn (§ 46 Abs. 3 Satz 4 ThürBG)

Die Tätigkeit kann übertragen werden, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich und der Betroffene die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung seiner bisherigen Tätigkeit zuzumuten ist.

In die Prüfung nach § 46 Abs. 3 ThürBG ist grundsätzlich die Personalentwicklungsstelle einzubeziehen, sofern eine Verwendung des Beamten im eigenen Geschäftsbereich nicht möglich ist.

2.5 Begrenzte Dienstfähigkeit

Vor jeder Frühpensionierung wegen Dienstunfähigkeit ist bei den betroffenen Beamten zu prüfen, ob unter Beibehaltung des Amtes zumindest eine begrenzte Dienstfähigkeit gemäß § 46a ThürBG vorhanden ist und die Beamten somit noch im Arbeitsprozess gehalten werden können.

Nach § 46a ThürBG soll von der Versetzung des Beamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit abgesehen werden, wenn der Beamte das 50. Lebensjahr vollendet hat und er unter Beibehaltung seines Amtes seine Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann (begrenzte Dienstfähigkeit).

2.6 Verfahrensweise bei Langzeiterkrankung bis zur Einleitung des Ruhestandsversetzungsverfahrens wegen Dienstunfähigkeit

Im Allgemeinen sollte beim Vorliegen von konkreten Fakten, aus denen Zweifel an der Dienstfähigkeit bzw. Dienstunfähigkeit resultieren, auf eine möglichst baldige Klärung des Gesundheitszustands des Beamten hingewirkt werden.

Die Weisung, sich amtsärztlich untersuchen zu lassen, ist dann gerechtfertigt, wenn sich die Zweifel des Dienstherrn an der Dienstunfähigkeit des Beamten auf konkrete Umstände stützen und „nicht aus der Luft gegriffen“ sind.

Eine längerfristige Erkrankung kann einen hinreichenden Grund für eine amtsärztliche Untersuchung darstellen. Dabei lässt sich keine exakte Minstdauer der Erkrankung als Voraussetzung für eine amtsärztliche Untersuchung festlegen. Entscheidend sind die Umstände des Einzelfalls. Unter Hinweis auf § 46 Abs. 1 Satz 2 ThürBG erscheint es sachgerecht, einerseits in der Regel bei einer Krankheitsdauer von drei bis sechs Monaten eine amtsärztliche Untersuchung zur Prüfung der Dienstunfähigkeit zu veranlassen.

Andererseits kann es geboten sein, bereits wesentlich früher eine amtsärztliche Untersuchung anzuordnen, z. B. bei einer Häufung von kürzeren krankheitsbedingten Fehlzeiten oder aus Fürsorgegründen, oder noch eine längere Zeit zuzuwarten, wenn noch Therapiemaßnahmen anstehen, die in absehbarer Zeit durchgeführt oder abgeschlossen sein werden, oder aber auch gar nicht, wie z. B. bei Arbeitsunfähigkeit wegen Schwangerschaft. Die Gründe sollten in regelmäßigen Abständen aktenkundig gemacht werden.

2.7 Erneute Berufung bei wiederhergestellter Dienstfähigkeit

Nach § 49 Abs. 1 ThürBG ist ein wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzter Beamter, solange er das 63. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, verpflichtet, einer erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis Folge zu leisten, wenn ihm im Dienstbereich seines früheren Dienstherrn ein Amt seiner früheren oder einer anderen Laufbahn mit mindestens demselben Endgrundgehalt übertragen werden soll und zu erwarten ist, dass der Beamte den gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amts genügt. Zur Überprüfung der Dienstfähigkeit ist der Beamte verpflichtet, sich amtsärztlich untersuchen zu lassen (§ 49 Abs. 3 ThürBG).

Zur Vermeidung von langen Versorgungslaufzeiten ist es unter anderem erforderlich, Möglichkeiten zur Reaktivierung regelmäßig aktenkundig zu prüfen und sich abzeichnende Chancen konsequent umzusetzen.

Bei der Prüfung, ob geeignete Stellen für die ruhestandsversetzten Beamten vorhanden sind, kann die Personalentwicklungsstelle einbezogen werden.

Die Hinweise zur ärztlichen Begutachtung von Beamten gelten entsprechend für die Überprüfung der Dienstfähigkeit von Ruhestandsbeamten.

Bei Beamten, für die das vollendete 65. Lebensjahr die Altersgrenze bildet, kann nach dem vollendeten 60. Lebensjahr auf eine Nachuntersuchung verzichtet werden, es sei denn, es liegen besondere Anhaltspunkte vor, die eine Nachuntersuchung erforderlich erscheinen lassen. Bei Beamten, für die eine besondere Altersgrenze gilt, kann unter Berücksichtigung dieser Altersgrenze entsprechend verfahren werden.

2.8 Beteiligung der Personalvertretung

Der Personalrat wirkt bei der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand auf Antrag des Beschäftigten mit (§ 75 a Abs. 1 Nr. 2 ThürPersVG).

Evaluierung

Es ist beabsichtigt, diese Hinweise 2010 zu evaluieren.