

**Dienstunfähigkeit und begrenzte Dienstfähigkeit
Verwaltungsvorschrift zu den §§ 26 ff. Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)
und §§ 41 ff. Hamburgisches Beamtengesetz (HmbBG)**

I. Allgemeines

1. Geltungsbereich

Diese Verwaltungsvorschrift gilt für die Beamtinnen und Beamten der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH). Für Richterinnen und Richter gilt sie entsprechend, soweit nicht das Deutsche Richterrecht (DRiG) oder das Hamburgische Richterrecht (HmbRiG) etwas anderes bestimmen.

2. Vorrang präventiver Maßnahmen

Präventionsmaßnahmen, die auf die Vermeidung von Dienstunfähigkeit gerichtet sind (z.B. medizinisch notwendige Behandlungen in Rehabilitationseinrichtungen, Kuren, interne Umsetzung auf gleichwertige Dienstposten, vorübergehende Diensterleichterung) haben Vorrang. Wenn diese Maßnahmen ausgeschöpft oder nicht Erfolg versprechend sind, ist das Verfahren zur Prüfung, ob Dienstunfähigkeit vorliegt, einzuleiten.

Auf die grundsätzliche Verpflichtung ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2 des Sozialgesetzbuches, Neuntes Buch, (SGB IX) anzubieten, wird hingewiesen.

3. Von der Behörde bestimmte Ärzte

3.1 Von der zuständigen Behörde bestimmte Ärztinnen und Ärzte im Sinne des § 44 Abs. 1 HmbBG sind grundsätzlich die Ärztinnen und Ärzte des Personalärztlichen Dienstes der FHH (PÄD). Sie führen i.d.R. die Untersuchungen und Begutachtungen über die Frage der Dienstunfähigkeit, anderweitigen Verwendbarkeit oder begrenzten Dienstfähigkeit der Beamtinnen und Beamten durch. Sind aus ihrer Sicht ergänzende Untersuchungen oder Zusatzgutachten erforderlich, bestimmen sie die weiteren untersuchenden Ärztinnen, Ärzte, Gutachterinnen und Gutachter. Auf die besonderen Verfahrensregelungen im Zusammenhang mit Dienstunfällen bei psychischen Traumafolgestörungen (Rundschreiben des Personalamtes vom 5. Juli 2012 – Az.: 190.30-06/0003 – Anhang 1) wird hingewiesen.

Bei angeordneter ärztlicher Begutachtung oder Beobachtung (§ 41 Abs. 1 Satz 1 HmbBG) trägt die beauftragende Dienststelle die Kosten, soweit sie außerhalb des PÄD anfallen.

3.2 Im Einzelfall kann ausnahmsweise die zuständige Amtsärztin oder der zuständige Amtsarzt mit der Begutachtung beauftragt werden, wenn der Beamtin oder dem Beamten wegen der Art oder der Schwere der Erkrankung eine Vorstellung beim PÄD nicht zumutbar oder nicht möglich ist. Die Kosten des Amtsärztlichen Gutachtens trägt die beauftragende Dienststelle.

II. Dienstunfähigkeit und begrenzte Dienstfähigkeit (§§ 26, 27 BeamStG)

1. Zweifel an der Dienstfähigkeit

1.1 Zweifel an der Dienstfähigkeit von Beamtinnen und Beamten (§ 41 Abs. 1 Satz 1 HmbBG) sind insbesondere dann angebracht, wenn deren krankheitsbedingte Dienstunfähigkeit innerhalb eines halben Jahres länger als insgesamt drei Monate andauert hat. Liegen der oder dem Dienstvorgesetzten zu diesem Zeitpunkt keine Informationen (z.B. im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements – BEM) über eine absehbare Wiederherstellung der uneingeschränkten Dienstfähigkeit innerhalb der nächsten sechs Monate (§ 41 Abs. 2 HmbBG) vor, so ist der Personalärztliche Dienst mit einer Untersuchung und gutachterlichen Stellungnahme zur Prognose der Wiederherstellung der

Dienstfähigkeit – ggf. in alternativen Verwendungen (§ 26 Abs. 2 und 3 BeamtStG) oder im Rahmen der begrenzten Dienstfähigkeit (§ 27 BeamtStG) – zu beauftragen.

Der Personalärztliche Dienst soll spätestens nach einer ununterbrochenen Dienstunfähigkeit von sechs Monaten mit einer Begutachtung nach § 41 Abs. 1 Satz 1 HmbBG beauftragt werden.

1.2 Zweifel an der Dienstfähigkeit können sich im Einzelfall auch ergeben, wenn die Beamtin oder der Beamte ihren bzw. seinen Dienst zwar versieht, sich jedoch aus der Art und Weise der Dienstausbübung Anhaltspunkte für ein Nachlassen der körperlichen oder geistigen Kräfte ergeben, das die ordnungsgemäße Erfüllung der Dienstpflichten verhindert.

1.3 Auf § 41 Abs. 1 Satz 3 HmbBG (Zweifel bei eigenem Antrag der Beamtin oder des Beamten) wird hingewiesen.

2. Anforderung von PÄD-Gutachten

2.1 Die Beamtin oder der Beamte ist durch die Dienststelle über die Gutachtenanforderung und deren Zweck zu informieren und auf ihre oder seine Verpflichtung, sich personalärztlich untersuchen zu lassen (§ 41 Abs. 1 HmbBG), schriftlich hinzuweisen. Die Weisung ist von der oder dem Dienstvorgesetzten bzw. von der nach der jeweiligen Geschäftsordnung dazu befugten Person (vgl. VV Nr. 2.3 zu § 3 HmbBG a.F. vom 19. Februar 1981 – MittVw 1981 S. 19) zu unterzeichnen.

2.2 Dem Gutachtenauftrag an den PÄD ist eine Übersicht über die krankheitsbedingten Fehltagel der letzten zwei Jahre, eine Stellungnahme zur Entwicklung der dienstlichen Leistungsfähigkeit einschließlich bereits gewählter Dienst erleichterungen, eine Beschreibung der gesundheitlichen Anforderungen des Dienstpostens und ggf. absehbarer anderer Verwendungsmöglichkeiten sowie ggf. vorliegende ärztliche Atteste und Befundberichte – auch über bereits durchgeführte Rehabilitationsbehandlungen – beizufügen.

Auszüge aus der Personalakte sind nur zu übersenden, soweit dies für die Erstellung des Gutachtens erforderlich ist.

Enthalten die Anlagen zum Gutachtenauftrag Beschwerden, Behauptungen oder persönlichkeitsbedingte Werturteile von Vorgesetzten über Führung, Leistung und Belastungsfähigkeit, die für die Beamtin oder den Beamten ungünstig sind oder nachteilig werden können, so ist sie oder er vor der Übersendung an den PÄD zu hören. Eine von der Beamtin oder dem Beamten ggf. abgegebene Stellungnahme ist dem Gutachtenauftrag beizufügen (vgl. § 87 HmbBG).

3. Personalärztliches Gutachten

Das Personalärztliche Gutachten soll der oder dem Dienstvorgesetzten und der über die Versetzung in den Ruhestand entscheidenden Stelle (vgl. I Nr. 5 und II Nr. 3 der Anordnung über Entscheidungen des Senats in Personalangelegenheiten vom 22. Dezember 2009 – Amtl. Anz. S. 2533 – im folgenden Anordnung) eine umfassende Entscheidungsgrundlage für die Feststellung der Dienstunfähigkeit und die Versetzung in den Ruhestand geben. Es hat daher nicht nur Äußerungen zum aktuellen Gesundheitszustand zu enthalten, sondern es ist auch zu prüfen und darzulegen, ob eine Versetzung in den Ruhestand durch ggf. weitere fachärztliche Behandlungen oder Rehabilitationsmaßnahmen vermieden werden kann. Zur Frage der gesundheitlichen Eignung für eine mögliche anderweitige Verwendung (§ 26 Abs. 2 BeamtStG) oder zur begrenzten Dienstfähigkeit (§ 27 BeamtStG) ist – wenn die anfordernde Dienststelle keine konkreten Angaben gemacht hat – allgemein Stellung zu nehmen.

Das Gutachten muss Auskunft über die wesentlichen Feststellungen und Gründe des Ergebnisses der personalärztlichen Untersuchung geben. Dazu gehören grundsätzlich die aus dem Krankheitsbild und dem Krankheitsverlauf resultierenden Auswirkungen auf die dienstliche Leistungsfähigkeit. Einzelergebnisse der Anamnese, der Untersuchung, er-

gänzender Befunde und Diagnosen dürfen nur insoweit, als deren Kenntnis für die Entscheidung über die Dienstunfähigkeit erforderlich ist, an die anfordernde Dienststelle weitergegeben werden. Dieses ist von der Gutachterin oder dem Gutachter in jedem Einzelfall unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit zu prüfen.

Externe vom PÄD veranlasste Zusatzgutachten sowie ggf. von der Beamtin oder dem Beamten beigebrachte privatärztliche Gutachten sind in die abschließende Begutachtung durch den PÄD einzubeziehen und verbleiben grundsätzlich bei den Unterlagen des PÄD.

Das personalärztliche Gutachten soll innerhalb von drei Monaten nach Anforderung erstellt werden. Verzögert sich die Erstellung des Gutachtens, ist die beauftragende Dienststelle vom PÄD unter Nennung der wesentlichen Gründe zu informieren.

4. Umkehr der Beweislast

Kommt die Beamtin oder der Beamte ihren oder seinen Mitwirkungspflichten nach § 41 Abs. 1 Satz 1 HmbBG nicht nach, ist die Weisung, sich einer personalärztlichen Untersuchung zu unterziehen schriftlich zu wiederholen. Nr. 2.1 Satz 2 gilt entsprechend.

Kommt die Beamtin oder der Beamte auch dieser wiederholten Weisung ohne hinreichenden Grund nicht nach, so kann Dienstunfähigkeit unterstellt und das Verfahren zur Versetzung in den Ruhestand eingeleitet werden (§ 41 Abs.1 Satz 2 HmbBG).

5. Feststellung der Dienstunfähigkeit

5.1 Die Prüfung, ob Dienstunfähigkeit vorliegt, erfolgt auf der Basis des Gutachtens des Personalärztlichen Dienstes unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf die Erfüllung der Anforderungen des bisherigen Dienstpostens. Für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte sind die besonderen Vorschriften des § 109 HmbBG (besondere gesundheitliche Anforderungen, Zweijahreszeitraum) zu beachten. Für Feuerwehrbeamtinnen und -beamte gilt die genannte Vorschrift gem. § 114 HmbBG entsprechend. Für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte wird auf Nr. 8.2 des Teilhabeerlasses vom 7.8.2012 (MittVw Seite 143) hingewiesen

5.2 Erfüllt die Beamtin oder der Beamte die gesundheitlichen Anforderungen eines anderen, seinem Statusamt entsprechenden Dienstpostens noch, liegt keine Dienstunfähigkeit vor. Die Beamtin oder der Beamte ist auf einen entsprechenden Dienstposten umzusetzen.

5.3 Ist eine Verwendung der Beamtin oder des Beamten in ihrem oder seinem Statusamt innerhalb der bisherigen Beschäftigungsbehörde nicht möglich, stellt die oder der Dienstvorgesetzte die Dienstunfähigkeit fest.

6. Rehabilitation vor Versorgung

Im Falle festgestellter Dienstunfähigkeit für das bisherige Statusamt sind unter Berücksichtigung des Grundsatzes „Rehabilitation vor Versorgung“ gem. §§ 26, 27 BeamStG zunächst die Möglichkeiten einer alternativen Verwendung in nachstehender Reihenfolge zu untersuchen (vgl. hierzu und zu weiteren Erfordernissen das Rundschreiben des Personalamtes vom 01. Juni 2012 – Az.: 111.08-1- Anhang 2):

6.1 Übertragung eines anderen Amtes derselben oder einer anderen Laufbahn mit demselben Grundgehalt im Bereich der FHH (§ 26 Abs. 1 Satz 3 i.V.m. Abs. 2 BeamStG), wenn zu erwarten ist, dass die Beamtin oder der Beamte die gesundheitlichen Anforderungen erfüllt:

Die Vorschrift ist als Soll-Regelung ausgestaltet. Der Dienstherr ist damit im Regelfall zur anderweitigen Verwendung der Beamtin oder des Beamten anstelle der Versetzung in den Ruhestand verpflichtet, soweit diese möglich ist.

Bei vorgesehener Verwendung in einer anderen Laufbahn für die sie oder er die Befähigung nicht besitzt, ist die Beamtin oder der Beamte verpflichtet, an Qualifizierungsmaßnahmen für den Erwerb der Befähigung für die neue Laufbahn, ggf. auch in der Form eines eingerichteten Vorbereitungsdienstes, teilzunehmen. Der Status der Beamtin oder des Beamten bleibt durch die Teilnahme an einem Vorbereitungsdienst unberührt.

6.2 Übertragung einer geringerwertigen Tätigkeit im Bereich der FHH (§ 26 Abs. 3 BeamtStG):

Über die unterwertige Verwendung ist nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden. Die Tätigkeit *kann* übertragen werden, wenn eine anderweitige Verwendung gem. § 26 Abs. 2 nicht möglich und sie der Beamtin oder dem Beamten unter Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit zumutbar ist. Es muss sich hierbei nicht notwendigerweise um die Übertragung eines Beamtendienstpostens handeln. Liegt ein ausdrückliches Einverständnis der Beamtin oder des Beamten mit der unterwertigen Verwendung vor, ist die Zumutbarkeit gegeben.

Die Beamtin oder der Beamte behält hierbei das bisherige statusrechtliche Amt.

6.3 Zudem ist zu prüfen, ob unter Beibehaltung des bisherigen Amtes zumindest eine begrenzte Dienstfähigkeit (§ 27 Abs. 1 BeamtStG) gegeben ist. Sofern diese vom PÄD attestiert wird, ist der Dienstherr im Regelfall verpflichtet die Beamtin oder den Beamten entsprechend – ggf. auf dem bisherigen Dienstposten – weiter zu verwenden.

Auf § 8 - Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit - des Hamburgischen Besoldungsgesetzes vom 29. Januar 2010 (HmbGVBl. S. 23) wird hingewiesen.

6.4 Letztlich ist mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten auch eine unterwertige Verwendung bei begrenzter Dienstfähigkeit möglich (§ 27 Abs. 2 BeamtStG).

7. Versetzung in den Ruhestand

7.1 Ist bei festgestellter Dienstunfähigkeit weder eine anderweitige oder unterwertige Verwendung noch eine Verwendung im Rahmen begrenzter Dienstfähigkeit möglich, so ist die Beamtin oder der Beamte in den Ruhestand zu versetzen. Die Versetzung in den Ruhestand ist nur möglich, wenn die Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 HmbBeamtVG (mind. fünfjährige Dienstzeit oder Dienstunfähigkeit infolge der Dienstausbildung) erfüllt sind (vgl. § 45 Abs. 1 HmbBG). Anderenfalls ist die Beamtin oder der Beamte gem. § 23 Abs. 1 Nr. 3 BeamtStG zu entlassen.

7.2 Vor dieser in die Rechte der Beamtin oder des Beamten eingreifenden Maßnahme ist sie oder er gem. § 28 Abs. 1 des Hamburgischen Verwaltungsverfahrensgesetzes (HmbVwVfG) anzuhören. Im Anhörungsschreiben ist neben der Ankündigung der beabsichtigten Maßnahme darauf hinzuweisen, dass sie oder er die Mitbestimmung gem. § 87 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 Nr. 15 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes (Hmb-PersVG) beantragen kann.

7.3 Hat die Beamtin oder der Beamte die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit selbst beantragt (§ 41 Abs. 1 Satz 3 HmbBG) oder stimmt sie oder er ihr zu, so fertigt die Dienststelle einen entsprechenden Senatsbeschluss im Verfügungswege für die nach Abschnitt I der Anordnung (s.o. Nr. 6) zuständige Senatsvertreterin bzw. oder den zuständigen Senatsvertreter.

Liegt eine ausdrückliche Zustimmung der Beamtin oder des Beamten zur Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit nicht vor, ist der Vorgang mit Personalakte zur Vorbereitung der Entscheidung nach II Nr. 3 der Anordnung dem Personalamt zu übersenden. Das Personalamt erwirkt ggf. den erforderlichen Senatsbeschluss im Verfügungswege und leitet ihn an die Dienststelle weiter.

7.4 Eine Ausfertigung des Senatsbeschlusses im Verfügungswege ist der Beamtin oder dem Beamten zusammen mit einer Urkunde über die Versetzung in den Ruhestand (Vordruck-Muster P10.098) gegen Empfangsbekanntnis persönlich auszuhändigen oder nach den Vorschriften des Hamburgischen Verwaltungszustellungsgesetzes in Verbindung mit den Vorschriften des Verwaltungszustellungsgesetzes des Bundes zuzustellen. Dabei sind die Abläufe unter Beachtung der Abrechnungstermine für die Beamtenversorgung so zu koordinieren, dass die Zahlung der Versorgungsbezüge mit Beginn des Ruhestandes gem. § 45 Abs. 3 HmbBG gewährleistet ist.

Umgehend nach Versendung des Senatsbeschlusses im Verfügungswege sind dem Zentrum für Personaldienste - Beamtenversorgung – eine zweite Ausfertigung und die Personalakte als Grundlage für die Festsetzung der Versorgungsbezüge zu übersenden und die Daten der Beamtin oder des Beamten im Bezügeabrechnungsverfahren zu überspielen. Der Nachweis über die Zustellung der Verfügung über die Versetzung in den Ruhestand ist unmittelbar nach Erhalt, d.h. ggf. nachträglich, dorthin weiterzuleiten.

III. Wiederherstellung der Dienstfähigkeit (§ 29 BeamtStG)

1. Für die Prüfung der Dienstfähigkeit gilt Abschnitt II Nrn. 2, 3 und 4 entsprechend.

2. Reaktivierung auf Antrag der Beamtin oder des Beamten

Der Antrag nach § 29 Abs. 1 BeamtStG ist schriftlich zu stellen; er darf nicht an Bedingungen geknüpft sein. Die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte hat bei wiederhergestellter Dienstfähigkeit nur innerhalb von fünf Jahren nach Versetzung in den Ruhestand einen Anspruch auf erneute Berufung in das aktive Beamtenverhältnis (§ 29 Abs. 1 BeamtStG i.V.m. § 43 Abs. 1 HmbBG). Die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte ist bei einem fristgemäßen Antrag auf erneute Berufung in das Beamtenverhältnis in jedem Fall von der früheren Beschäftigungsdienststelle dem PÄD zur Begutachtung vorzustellen und bei festgestellter Wiederherstellung der Dienstfähigkeit erneut in das Beamtenverhältnis zu berufen. Abschnitt II Nrn. 2.1, 3 und 4 gelten entsprechend.

3. Reaktivierung auf Veranlassung des Dienstherrn

Auch ohne Antrag gem. § 29 Abs. 1 BeamtStG hat die frühere Beschäftigungsdienststelle 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.

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 nicht mehr einzuholen.

4. Verzicht auf Reaktivierung

In den Fällen der Nummer 3 kann mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde 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 (z.B. mangelnde sonstige Eignung der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten) vorliegen. Im Hinblick auf den bis zum Jahre 2020 zu realisierenden Personalabbau gilt die Zustimmung der obersten Dienstbehörde bis zum 31.12.2019 allgemein als erteilt.

5. Ankündigung der Reaktivierung

Der Beamtin oder dem Beamten, die bzw. der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden ist und deren bzw. dessen erneute Berufung in das Beamtenverhältnis nach Wiederherstellung der Dienstfähigkeit in Aussicht genommen ist, ist schriftlich mitzuteilen,

- dass beabsichtigt ist, sie oder ihn erneut in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder ggf. in das Beamtenverhältnis auf Probe zu berufen,
- welches Amt ihr oder ihm verliehen werden soll, welcher Laufbahn es angehört und welcher Besoldungsgruppe es zugeordnet ist,
- wann der Dienst angetreten werden soll und
- dass es als Dienstvergehen gilt und sie ihre oder er seine Versorgungsbezüge verliert, wenn und solange sie oder er der erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis schuldhaft nicht nachkommt (§ 51 HmbBG i.V.m. § 71 HmbBeamtVG).

Hat die in den Ruhestand versetzte Beamtin oder der in den Ruhestand versetzte Beamte eine berufliche Tätigkeit aufgenommen, ist ihr oder ihm eine angemessene Frist zur Abwicklung der Tätigkeit (z.B. einzuhaltende Kündigungsfrist) vor Dienstantritt zu gewähren.

6. Verletzung der Mitwirkungspflicht

Kommt die in den Ruhestand versetzte Beamtin oder der in den Ruhestand versetzte Beamte ihren bzw. seinen Mitwirkungspflichten nach § 29 BeamtStG nicht nach, sind § 51 HmbBG (Dienstvergehen von Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten) und § 71 HmbBeamtVG (Erlöschen der Versorgungsbezüge bei Ablehnung einer erneuten Berufung) zu beachten.

IV. Schlussvorschriften

1. Die Verwaltungsvorschrift tritt am 1. Dezember 2012 in Kraft.
2. Mit gleicher Wirkung werden
 - a) die Verwaltungsvorschriften zu §§ 47 bis 50 HmbBG a.F. vom 19. Februar 1981 (MittVw Seite 19),
 - b) Nr. 3 der Durchführungshinweise zum Fünften Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (Rundschreiben des Personalamtes vom 18. April 2001 – Az.: 110.00-7.25,3)
 - c) Nrn. 1 bis 3 der Durchführungshinweise zum Sechsten Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (Rundschreiben des Personalamtes vom 1. März 2004 – Az.: 110.00-7.25,5)aufgehoben.



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Personalamt, Steckelhörn 12, D - 20457 Hamburg

Dienst- und Tarifrecht
P 117

An die Personalabteilungen der

Senatsämter
Fachbehörden
Bezirksämter

Steckelhörn 12
D - 20457 Hamburg
Telefon
E Fax

E-Mail

Landesbetriebe

Az 190.30-06/02.0003
05. Juli 2012

Rechnungshof der Freien und Hansestadt Hamburg

Anerkennung von Dienstunfällen bei psychischen Traumafolgestörungen (§ 34 Abs. 1 i.V.m. § 51 Abs. 3 Hamburgischen Beamtenversorgungsgesetzes (HmbBeamtVG))

<u>Betroffener Personenkreis:</u>	Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter
<u>Wesentlicher Inhalt:</u>	Regelung des formalen Untersuchungsverfahrens nach § 51 Abs. 3 HmbBeamtVG bei psychischen Traumafolgestörungen

Aufgrund von medialer Berichterstattung über Einzelfälle in Bezug auf die amtsärztliche Begutachtung zu Posttraumatischen Belastungsstörungen (PTBS) von Beamtinnen und Beamten nach Dienstunfällen wird folgende Verfahrensregelung zur Begutachtung und Anerkennung von Dienstunfällen bei psychischen Traumafolgestörungen erlassen:

1. Alle Unfälle, bei denen eine psychische Störung oder Erkrankung aufgrund eines dienstlichen Ereignisses als Unfallfolge wahrscheinlich ist, sind dem PÄD zur **Begutachtung** in Bezug auf Klärung der Kausalität und ggf. des Grades der Schädigungsfolgen (GdS) vorzulegen.
2. Der PÄD kann in solchen Fällen **externe Gutachter** beauftragen, an seiner Stelle die Begutachtungen vorzunehmen. Sind Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten betroffen, beauftragt der PÄD regelhaft eine externe Begutachtung durch Ärzte des Bundeswehrkrankenhauses.
3. Bestehen bei der für die Entscheidung nach § 51 Abs. 3 HmbBeamtVG zuständigen Stelle (vgl. Zuständigkeitsregelung im Dienstunfallrecht MittVw 2011, S. 34) Zweifel am Gutachtenergebnis des PÄD oder des von ihm beauftragten Gutachters aufgrund von durch die Beamtin oder den Beamten beigebrachten abweichenden Befundberichten oder Gutachten, kann die zuständige Stelle unter Beifügung der Personalakte beim Personalamt (P1) um die Zustimmung zur Erteilung eines **weiteren Gutachtenauftrags an Externe** ersuchen.

Äußert sich das Personalamt innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der Unterlagen nicht, gilt die Zustimmung als erteilt. Der Gutachtenauftrag kann dann erteilt werden.

4. Bei den Begutachtungen durch Externe nach Nrn. 2 und 3 sind normative Grundlagen für Begutachtung des Grades der Schädigungsfolgen (GdS) die Referenzwerte der Anlage zu § 2 der Versorgungsmedizin-Verordnung. Andere Bewertungskriterien (z.B. die Bad Pyromonter Kriterien) können ergänzend hinzugezogen werden, sofern diese der Anlage zu § 2 Versorgungsmedizin-Verordnung nicht widersprechen.
5. Das externe Gutachten nach Nr. 3 erhält das Personalamt (PÄD) zur Kenntnis, wenn es in den Ergebnissen von den Gutachten des PÄD abweicht. Die zuständige Dienststelle entscheidet auf Basis der vorliegenden Gutachten und Stellungnahmen nach pflichtgemäßem Ermessen.

Diese Verfahrensregelung tritt mit Datum des Rundschreibens in Kraft.

gez.





Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Personalamt, Steckelhörn 12, D - 20457 Hamburg

An die
Personalabteilungen der
- Senatsämter
- Fachbehörden
- Bezirksämter

per E-Mail

Personalmanagement
Assistenz für den Senat in
Personalangelegenheiten
P 32

Steckelhörn 12
D - 20457 Hamburg

Az.: 111.08-1

1. Juni 2012

Inhalt des Rundschreibens:

Verfahren zur Suche eines geeigneten Arbeitsplatzes zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand

Adressaten des Rundschreibens:

Personalabteilungen der Behörden und Ämter

Dieses Rundschreiben wird auch im Personalportal veröffentlicht.

Anderweitige Verwendung zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand

Nach § 26 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) soll von der vorzeitigen Versetzung von Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit abgesehen werden, wenn eine anderweitige Verwendung möglich ist. Die Möglichkeiten einer solchen anderweitigen Verwendung sind in § 26 Absätze 2 und 3 BeamtStG beschrieben.

Seit einiger Zeit entwickeln sich in der Rechtsprechung strengere Maßstäbe hinsichtlich der Verpflichtung des Dienstherrn, einen anderen geeigneten Arbeitsplatz für Beamtinnen und Beamte zu suchen, um eine Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand zu vermeiden¹.

In einem Zurruehesetzungsverfahren ist zunächst ein Gutachten des Personalärztlichen Dienstes (PäD) zur Frage der dauernden Dienstunfähigkeit einzuholen. Sofern der PäD die Dienstunfähigkeit bejaht, nimmt er gleichzeitig auch zu der Frage Stellung, ob und ggf. unter welchen Vo-

¹ Vgl. insbesondere BVerwG, Urteil vom 26.3.2009 -2 C 46/08- und Beschluss vom 6.3.2012 -2 A 5/10-, in Juris

raussetzungen eine anderweitige Verwendung oder eine Verwendung mit einer reduzierten Arbeitszeit (Begrenzte Dienstfähigkeit, § 27 BeamtStG) in Betracht kommt.

Sofern der Päd eine Weiterverwendung für möglich hält, besteht eine Verpflichtung der Beschäftigungsbehörde, nach einem geeigneten Arbeitsplatz zu suchen. Diese Verpflichtung ergibt sich unmittelbar aus dem Gesetz. Dabei ist zunächst zu prüfen, ob in der bisherigen Beschäftigungsbehörde ein Dienstposten zur Verfügung steht, der dem statusrechtlichen Amt der Beamtin bzw. des Beamten entspricht. Dabei kann es sich auch um ein Amt einer anderen Laufbahn handeln. Sollte das der Fall sein, ist die Beamtin bzw. der Beamte umzusetzen. In diesem Fall liegt keine Dienstunfähigkeit vor.

Die Prüfung darf nicht nur auf den aktuellen Zeitpunkt abstellen, sondern muss auch künftig frei werdende Dienstposten einbeziehen. Hier ist nach der Rechtsprechung der Zeitraum zu Grunde zu legen, der nach den laufbahnrechtlichen Bestimmungen für einen Laufbahnwechsel erforderlich wäre, also mindestens ein Zeitraum von sechs Monaten.

Steht in diesem Zeitraum kein dem statusrechtlichen Amt entsprechender Dienstposten in der Beschäftigungsbehörde zur Verfügung, sind alle weiteren Behörden und Ämter bei der Suche nach einer amtsgemäßen Verwendung zu beteiligen, denn die genannte Verpflichtung zur Suche nach einer anderweitigen Verwendung erstreckt sich auf den gesamten Bereich des Dienstherrn.

Die unternommenen Schritte sind im Einzelnen zu dokumentieren, denn im Streitfall obliegt es dem Dienstherrn, schlüssig darzulegen, dass er alle gesetzlichen Erfordernisse bei der Suche nach einem anderen Arbeitsplatz beachtet hat. Vor diesem Hintergrund sind künftig auch die Beteiligung der Behörden und die Reaktion auf entsprechende Anfragen differenzierter auszugestalten und hinsichtlich der Dokumentation zu optimieren. Deshalb ist ab sofort wie folgt zu verfahren:

1. Die Beschäftigungsbehörde befragt alle Personalabteilungen, ob in dem jeweiligen Bereich zurzeit oder zukünftig eine Beschäftigungsmöglichkeit besteht. Dabei sind unter Einhaltung des Personaldatenschutzes (§§ 85 ff. HmbBG) zunächst in anonymisierter bzw. jedenfalls pseudonymisierter Form Angaben zu den Fähigkeiten und Einsatzmöglichkeiten der Beamtin bzw. des Beamten zu machen. Außerdem sind die gesundheitlichen Einschränkungen zu benennen. Auf dieser Grundlage wird den Personalabteilungen eine erste Einschätzung hinsichtlich etwaiger Einsatzbereiche ermöglicht. Für die Abfrage sollte -anonymisiert bzw. pseudonymisiert- das Beschäftigtenprofil für strukturell mobile und ihnen gleichgestellte Beschäftigte herangezogen werden, das im SharePoint von P 34 im FHHPortal zur Verfügung steht. Das Formular bietet die Möglichkeit einer fundierten Darstellung der bisherigen behördeninternen Vermittlungsbemühungen, die ohnehin der Dokumentationspflicht unterliegen, sowie einer Gesamteinschätzung seitens der Beschäftigungsbehörde insbesondere hinsichtlich der Prognose zur erfolgreichen Wahrnehmung von anderen Aufgaben. Weisen eine oder mehrere Personalabteilungen auf dieser Grundlage auf grundsätzlich bestehende Beschäftigungsmöglichkeiten hin, werden ausschließlich jeweils bilateral zwischen Beschäftigungsbehörde und möglicher aufnehmender Behörde weitere erforderliche Daten zur Verfügung gestellt.
2. Die angeschriebenen Bereiche prüfen, ob bei ihnen eine Beschäftigungsmöglichkeit besteht. Dabei sind alle Stellen, die im Zeitpunkt der Abfrage frei sind und mindestens alle Stellen, die innerhalb der folgenden sechs Monate frei werden, in die Prüfung einzubeziehen. Falls keine dieser Stellen nach Prüfung für eine Besetzung mit der betreffenden Person in Frage kommt ist gegenüber der anfragenden Behörde für jede Stelle zu dokumentieren, an welchen Gründen die Besetzung der Stelle scheitert.

3. Die Prüfung soll sich zunächst auf alle Stellen erstrecken, die dem statusrechtlichen Amt der Beamtin bzw. des Beamten entsprechen. Möglichst sollte der Dienstposten auch der Laufbahn zugehören, in der sich die Beamtin bzw. der Beamte befindet, Dienstposten anderer Laufbahnen sind aber auch in die Prüfung einzubeziehen, da ein Laufbahnwechsel im Rahmen der Weiterbeschäftigung in Betracht kommen kann.
4. Da ggf. auch eine unterwertige Beschäftigung zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand in Frage kommen kann, sind auch solche Beschäftigungsmöglichkeiten zu prüfen und das Ergebnis der Prüfung ist zu dokumentieren und der abfragenden Behörde mitzuteilen.
5. Falls eine beteiligte Behörde sich zu der Abfrage nicht äußert, hat die abfragende Behörde bei ihr nachzufragen und eine Beantwortung nach den beschriebenen Maßstäben anzufordern.
6. Sollten sich im Laufe des Verfahrens deutliche Veränderungen des Sachverhalts, z.B. eine Veränderung des Gesundheitszustands, ergeben, ist ggf. ein ergänzendes Gutachten des P&D einzuholen und im Verfahren zu berücksichtigen. Auch bei sehr langer Verfahrensdauer kann es wegen der dann fehlenden Aktualität des personalärztlichen Gutachtens erforderlich werden, den P&D erneut zu beteiligen und erforderlichenfalls Verfahrensschritte erneut durchzuführen.

Sofern in einer Behörde eine Beschäftigungsmöglichkeit besteht, hat die Beamtin bzw. der Beamte grundsätzlich einen Anspruch auf Weiterverwendung auf dem vakanten Dienstposten. Nur wenn alle Versuche erfolglos bleiben, kann das Verfahren zur Versetzung in den Ruhestand fortgeführt werden.

Für dienstunfähige Beamtinnen und Beamte der Vollzugsdienste und der Feuerwehr sowie für dienstunfähige Lehrerinnen und Lehrer gilt das zwischen der jeweiligen Behörde und dem Personalamt -P 34- im Rahmen eines Pilotprojekts vereinbarte Verfahren.

