

**Konzept zur Verwendung von  
dienstunfähigen Beamtinnen und Beamten  
der  
Freien und Hansestadt Hamburg**

**Pilotprojekt  
für die Gruppe der Vollzugsdienstunfähigen  
(Polizei, Feuerwehr und Strafvollzug)\*  
sowie  
der dienstunfähigen Lehrerinnen und Lehrer**

Stand: April 2013

\*Die Feuerwehrbeamten gehören zur Gruppe der Einsatzbeamten, werden aber aus systematischen Gründen unter die Gruppe der Vollzugsdienstunfähigen subsummiert.

## Inhalt

1. Anlass und Ziel des Konzeptes .....	3
2. Rechtliche Grundlagen.....	6
3. Personalwirtschaftlicher Hintergrund.....	7
3.1. Die Pilotgruppe der Vollzugsdienstunfähigen.....	7
3.1.1 Laufbahngruppe 1 mit Zugang zum 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst).....	8
3.1.2 Laufbahngruppe 2 mit Zugang zum 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst).....	9
3.2. Die Pilotgruppe der dienstunfähigen Lehrerinnen und Lehrer .....	9
4. Prüfverfahren bei Vorliegen einer Dienstunfähigkeit .....	10
4.1. Prüfung alternativer Einsatzmöglichkeiten durch die betroffenen Dienststellen .....	11
4.1.1. Alternative Einsatzmöglichkeiten innerhalb derselben Laufbahn.....	11
4.1.2. Prüfung eines Laufbahnwechsels .....	11
4.1.3. Einsatzmöglichkeiten unter Beibehaltung des Statusamtes .....	12
4.2. Prüfung alternativer behördenübergreifender Vermittlungsmöglichkeiten durch P34 .....	12
4.2.1. Unterstützung beim Laufbahnwechsel .....	12
4.2.2. Vermittlung in Aufgaben anderer Laufbahnen unter Beibehaltung des Statusamtes .....	12
a) Erstmeldung durch die zuständigen Behörden und Ämter .....	13
b) Beratungs- und Vermittlungstätigkeit durch P34 .....	14
c) Konsequenzen bei erfolglosen Vermittlungsbemühungen.....	14
d) Modalitäten bei erfolgreicher Vermittlung durch P34.....	15
4.4. Dauer des Verfahrens bei P34.....	14
5. Qualifizierung .....	16
6. Zeitraum des Pilotprojektes.....	16

## Anlagen

1. Stellentechnische und haushaltsrechtliche Abwicklung
2. Rechtsgrundlagen Dienstunfähigkeit und Vollzugsdienstunfähigkeit
3. Rechtsgrundlagen Laufbahnwechsel
4. Rundschreiben P32

## 1. Anlass und Ziel des Konzeptes

In der Freien und Hansestadt Hamburg gibt es eine zunehmende Anzahl von Beamtinnen und Beamten, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr in ihren ursprünglichen Tätigkeitsbereichen eingesetzt werden können. Das Referat P34 „Interne Personalberatung und -vermittlung, PersonalService Integration“ im Personalamt hat sich zum Ziel gesetzt, zunächst für zwei klar definierte, große Personengruppen pilothaft neue Vermittlungsperspektiven zu eröffnen und diese auch konzeptionell zu untermauern. Bei der ersten Personengruppe handelt es sich um vollzugsdienstunfähige Beamtinnen und Beamten der Polizei, der Feuerwehr und des Strafvollzuges, die außerhalb des Vollzugsdienstes grundsätzlich noch einsetzbar sind. Dieser Auftrag geht aus der Senatsdrucksache Nr. 2009/00002 hervor. Die zweite Gruppe bilden die dienstunfähigen Lehrerinnen und Lehrer, für die außerhalb des Schuldienstes alternative Verwendungen gefunden werden sollen. Für alle genannten dienstunfähigen Beamtinnen und Beamte kann P34 auf Wunsch der Behörden und Ämter mit der behördenübergreifenden Vermittlung beauftragt werden. Die Vermittlungsvoraussetzungen wurden durch die Senatsdrucksache Nr. 2011/01421 geschaffen, in der diese Beschäftigten unter dem Begriff „strukturell mobilen gleichgestellte Beschäftigte“ subsummiert werden.

Die konzeptionellen Überlegungen folgen dem Grundsatz „Rehabilitation vor Ruhestand“. Das bedeutet, dass die Vermittlung von dienstunfähigen Beamtinnen und Beamten in anderweitige Verwendungen grundsätzlich Vorrang vor etwaigen Versetzungen in den Ruhestand hat (vergl. auch Bürgerschaftsdrucksache 16/1650 vom 10.11.1998, Begründung zu Nr. 10 des Vierten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften). Zudem hat das Bundesverwaltungsgericht festgestellt, dass die Versetzung in den Ruhestand erst dann zulässig ist, wenn im Bereich des Dienstherrn erfolglos nach einer geeigneten Verwendungsmöglichkeit, d.h. nach dauerhaft eingerichteten Dienstposten, auf denen die Betroffenen angemessen beschäftigt werden könnten, gesucht wurde.<sup>1</sup>

Doch nicht nur aus rechtlicher Hinsicht, sondern auch mit Blick auf den bestehenden Konsolidierungsdruck stellt die Vermittlung von dienstunfähigen Beamtinnen und Beamten auf freie, ausfinanzierte Stellen ein attraktives Modell dar, dass dazu beitragen kann, den Gesamthaushalt zu entlasten.

Um eine Kostenbetrachtung vornehmen zu können, ist es notwendig, folgende Komponenten zu betrachten: So stehen auf der einen Seite die Kosten der Weiterbeschäftigung der bzw. des eingeschränkt dienstfähigen Beamtin bzw. Beamten. Zu Ihnen addieren sich die Mehrkosten<sup>[1]</sup>, die entstehen, da die bzw. der Beschäftigte nicht mit reduzierten Versorgungsbezügen in den vorzeitigen Ruhestand versetzt wird, sondern sich weiterhin Versorgungsansprüche erarbeitet. Auf der anderen Kostenseite müssen die Dienstunfähigkeitsbezüge betrachtet werden, die zu zahlen wären, sofern die Beamtin bzw. der Beamte in den vorzeitigen Ruhestand versetzt würde. Hinzuzurechnen

---

<sup>1</sup> Quelle: z.B. Beschluss des BVerwG vom 06.03.2012 - 2 A 5.10

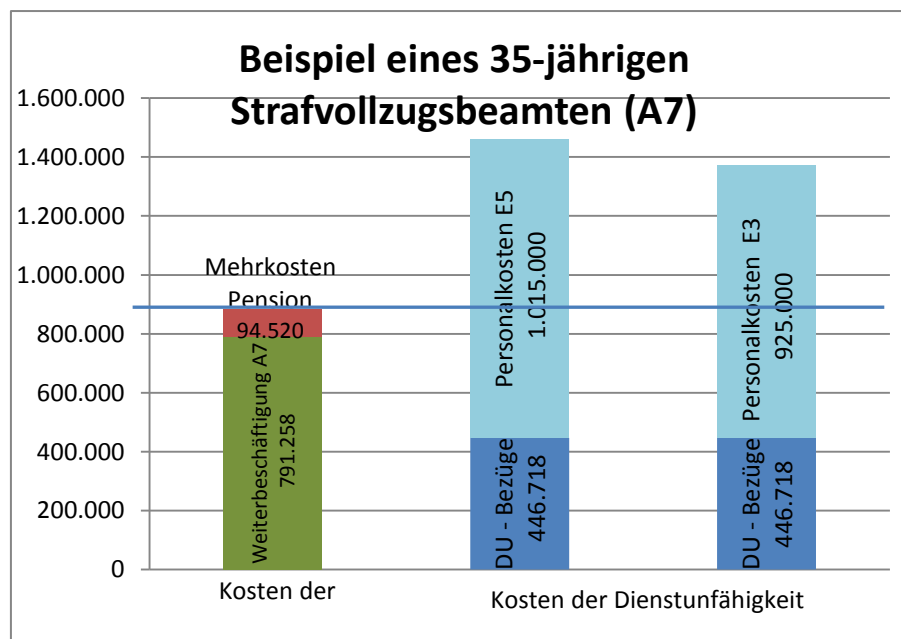
[1] Modellhaft gerechnet für die ersten 20 Jahre nach Versetzung in den Ruhestand bei den Vollzugsbeamtinnen und -beamten, 11 Jahre bei Lehrkräften (Datengrundlage: ZPD, Datenabzug 01/2012 Beamtenversorgung, Firma 5100 und 5500, Kategorie 10, Versorgungsart 11). Der Posten „Mehrkosten“ ergibt sich aus der Differenz der Dienstunfähigkeitsbezüge zu den Ruhestandsbezügen bei Ruhestand ab 67.

sind die jeweiligen Personalkosten<sup>2</sup>, die dadurch entstehen, dass freie, ausfinanzierte Stellen nicht mit Dienstunfähigen, sondern durch anderweitiges Personal besetzt werden.

Am Beispiel eines Strafvollzugsbeamten der Besoldungsgruppe A7 lässt sich diese Rechnung verdeutlichen:

So erhält ein 35-jähriger Strafvollzugsbeamter, für den eine alternative Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Rahmen einer ausfinanzierten Stelle (z.B. auf Basis von E5<sup>3</sup>) gefunden wird, bis zum Eintritt in den Ruhestand (gesetzliche Altersgrenze: 60 Jahre) weiterhin seine Bezüge auf Basis von A7. Für die verbleibenden 25 Jahre bedeutet dies ein Kostenvolumen für den Gesamthaushalt in Höhe von 791.258€. Hinzu kommen die Mehrkosten der Pensionsausgaben in Höhe von 94.520€, die innerhalb von zwanzig Jahren<sup>4</sup> nach Versetzung in den Ruhestand anfallen. Wird der dienstunfähige Beamte dagegen in den vorzeitigen Ruhestand versetzt, so ergeben sich für die nächsten 25 Jahre Dienstunfähigkeitsbezüge in Höhe von 446.718€. Allerdings muss dann auch die E5-Stelle anderweitig besetzt werden, so dass man Personalkosten von 1.015.000€ (für die nächsten 25 Jahre) hinzurechnen muss.

Wie der untenstehenden Grafik zu entnehmen ist, zeigt die Gegenüberstellung der o.g. Kosten, dass die Dienstunfähigkeit in Verbindung mit den Personalkosten, die durch diese Besetzung der Stelle bestehen, deutlich teurer ist als die Weiterbeschäftigung der dienstunfähigen Person und dem damit verbundenen Verzicht auf eine reguläre Nachbesetzung der zur Ausschreibung stehenden Stelle. In dem konkreten Beispiel ergibt sich bei Weiterbeschäftigung des 35-jährigen Strafvollzugsbeamten auf einer E5-Stelle eine Ersparnis für den Gesamthaushalt in Höhe von insgesamt 575.940 €.

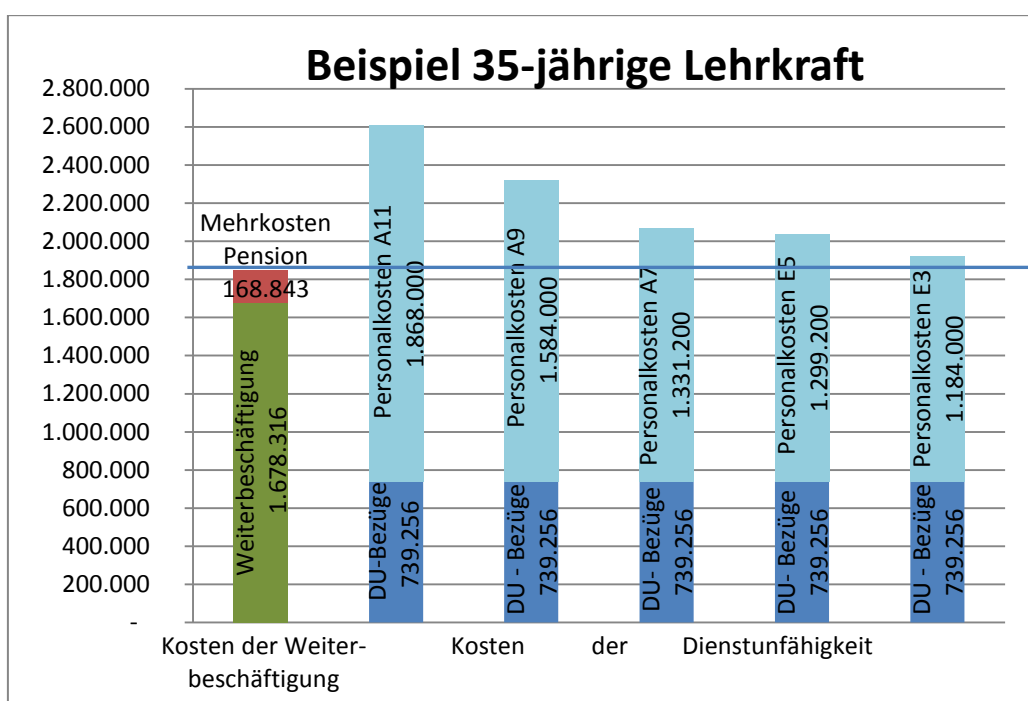


<sup>2</sup> Personalkosten lt Personalkostentabelle 2011

<sup>3</sup> In diesem Modell wird ein Strafvollzugsbeamter beispielsweise auf eine Geschäftszimmerstelle E5 vermittelt. Dies entspricht derzeit einer typischen Vermittlungsmöglichkeit.

<sup>4</sup> Quelle: Datenabzug ZPD 01/2012; Durchschnittliche Bezugsdauer der Versorgungsbezüge für Justizdienst, Polizei und Feuerwehr nach gesetzlicher Altersgrenze (60 Jahre): 20 Jahre

Eine 35-jährige Lehrkraft, für die eine alternative Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Rahmen einer ausfinanzierten Stelle (auch auf Basis von E5) gefunden wird, erhält bis zum Eintritt in den Ruhestand (gesetzliche Altersgrenze: 67 Jahre) weiterhin Bezüge auf Basis von A13. Für die verbleibenden 32 Arbeitsjahre ergibt sich eine Belastung des Gesamthaushaltes in Höhe von 1.678.316€. Dazu sind auch in diesem Fall Mehrkosten der Pensionsausgaben in Höhe von 168.843€ zu beachten, die innerhalb von 11 Jahren<sup>5</sup> nach Versetzung in den Ruhestand anfallen. Für den Fall, dass die dienstunfähige Lehrkraft in den vorzeitigen Ruhestand versetzt wird, fallen für die nächsten 32 Jahre Versorgungsbezüge in Höhe von 739.256€ an. Zudem muss auch hier die E5-Stelle anderweitig besetzt werden, so dass entsprechende Personalkosten in Höhe von 1.299.200 € (für die nächsten 32 Jahre) zu addieren sind. In diesem Beispiel ergibt sich bei Weiterbeschäftigung der 35-jährigen Lehrkraft, selbst auf einer unterwertigen E5-Stelle, immer noch eine deutliche Ersparnis für den Gesamthaushalt in Höhe von insgesamt 191.297 €.



Die beiden oben beschriebenen Beispiele zeigen, dass die Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand aus finanzieller Sicht immer die teuerste Alternative darstellt. Für den Gesamthaushalt lohnt sich somit jeder unterwertige Einsatz auf ausfinanzierte Stellen.

Ziel dieses Konzeptes ist es, zunächst pilothaft für die genannten Personenkreise (Vollzugsdienstunfähige Beamtinnen und Beamte der Polizei, der Feuerwehr und des Strafvollzuges, dienstunfähige Lehrerinnen und Lehrer), ein speziell zugeschnittenes Vermittlungsverfahren zu initiieren, das ihnen eine gesteuerte behördenübergreifende Mobilität mit Veränderungsperspektiven offeriert. Darüber hinaus stehen die Bediensteten grundsätzlich dem Stellenmarkt der FHH weiter zur Verfügung und können sich parallel zu den Vermittlungsbemühungen eigeninitiativ um andere dauerhafte Verwendungen oder Übergangsfunktionen bemühen.

<sup>5</sup> Quelle: Datenabzug ZPD 01/2012; Durchschnittliche Bezugsdauer der Versorgungsbezüge für Lehrkräfte nach gesetzlicher Altersgrenze (67Jahre): 11 Jahre (Die Anhebung der Altersgrenze von 65 auf 67 wurde hierbei berücksichtigt.)

Das Angebot von P34 umfasst dabei insbesondere:

- die Beratung der betroffenen Beamtinnen und Beamten,
- Vermittlungsbemühungen bei wertgleichen und unterwertigen Besetzungen sowie
- ein Vorschlagsrecht und einen Zustimmungsvorbehalt im Hinblick auf Stellenbesetzungsverfahren.

Am Ende des Vermittlungsverfahrens soll die Vermittlung in eine dauerhafte Funktion stehen, die für die betroffenen Beamtinnen und Beamten eine angemessene Weiterbeschäftigungsmöglichkeit gewährleistet. Vorab besteht dazu im Einvernehmen mit allen Beteiligten grundsätzlich die Möglichkeit der Erprobung im Rahmen einer Hospitation oder Abordnung.

Durch die Vermittlung in neue Aufgabenfelder und das Beschreiten eines neuen beruflichen Weges sollen den betroffenen Beamtinnen und Beamten die bestmöglichen beruflichen und persönlichen Perspektiven geboten werden. Zurückgewonnene Arbeitszufriedenheit und eventuelle neu erworbene Qualifikationen könnten sich zudem positiv auf die gesundheitliche Entwicklung auswirken, was unter bestimmten Umständen sogar dazu führen könnte, in den ursprünglichen Tätigkeitsbereich zurückzukehren.

## **2. Rechtliche Grundlagen**

Die rechtlichen und stellentechnischen Grundlagen zur Abwicklung von Vermittlungsverfahren werden in den Anlagen zum Konzept detailliert erläutert.

Der Umgang mit dienstunfähigen Beamtinnen und Beamten richtet sich nach § 26 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG). Für Beamtinnen und Beamte im Polizeivollzugsdienst und im Einsatzdienst der Feuerwehr gelten im Übrigen § 109 und § 114 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG).

Nach § 26 Abs. 1 BeamStG sind Beamtinnen und Beamte dienstunfähig, wenn sie wegen ihres körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig sind. Von einer vorzeitigen Versetzung von dienstunfähigen Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand soll abgesehen werden, wenn eine anderweitige Verwendung möglich ist. Die Möglichkeiten einer solchen anderweitigen Verwendung sind in § 26 Absatz 2 BeamStG beschrieben. Demzufolge ist sie dann möglich, wenn der Beamtin oder dem Beamten ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden kann. Nach § 26 Abs. 3 BeamStG kann der Beamtin oder dem Beamten zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand unter Beibehaltung des übertragenen Amtes ohne Zustimmung auch eine geringwertige Tätigkeit im Bereich desselben Dienstherrn übertragen werden, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich ist und die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit zumutbar ist. § 41 HmbBG regelt das Verfahren bei Dienstunfähigkeit und begrenzter Dienstfähigkeit.

Für Beamtinnen und Beamte im Polizeivollzugsdienst ist zudem die sogenannte Polizeidienstunfähigkeit nach § 109 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) zu

beachten. Danach sind Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte (polizei-) dienstunfähig, wenn sie den besonderen gesundheitlichen Anforderungen des Polizeivollzugsdienstes nicht mehr genügen und nicht zu erwarten ist, dass sie ihre volle Verwendungsfähigkeit innerhalb von zwei Jahren wiedererlangen, es sei denn, die auszuübende Funktion erfordert bei Beamtinnen oder Beamten auf Lebenszeit diese besonderen gesundheitlichen Anforderungen auf Dauer nicht mehr uneingeschränkt. Die Maßstäbe des § 109 HmbBG gelten nach § 114 HmbBG auch für Beamtinnen und Beamte der Feuerwehr.

### **3. Personalwirtschaftlicher Hintergrund**

Ausgehend von den Daten aus den jährlichen Personal**struktur**berichten ist erkennbar, dass sich in den letzten Jahren die Anzahl krankheitsbedingter Ausfälle bestimmter Berufsgruppen stetig erhöht hat.<sup>6</sup> Diese Daten unterstützen das Bestreben von P34, die Arbeitsfähigkeit der Personengruppen der vollzugsdienstunfähigen Beamtinnen und Beamten sowie dienstunfähiger Lehrerinnen und Lehrer durch gezielte Vermittlungsverfahren zu erhalten und zu stärken. Die Erkenntnisse, die P34 aus diesen Vermittlungsbemühungen gewonnen hat, bilden die Basis für die nachfolgenden Erfahrungen und Verwendungsprognosen.

#### **3.1. Die Pilotgruppe der Vollzugsdienstunfähigen**

Ausgehend von einer durchschnittlichen Fehlzeitenquote bei Betrachtung aller Berufskategorien von 7,6% im Jahr 2010 betrug die Quote beim Vollstreckungs- und Vollzugspersonal der Justiz 13,6% sowie bei den Berufsfeuerwehroleuten 10,4%. Die Fehlzeitenquote der Polizeivollzugsbediensteten betrug im gleichen Zeitraum 8,9%.<sup>7</sup> In der Fehlzeitenstatistik eingeschlossen sind die langzeiterkrankten Beschäftigten, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen vollzugsdienstunfähig wurden und somit in ihren bisherigen Vollzugsdienstbereichen nicht mehr eingesetzt werden konnten.

Die interne Vermittlung dieser Beamtinnen und Beamten in den jeweiligen Ämtern der Behörde für Inneres und Sport und der Justizbehörde gestaltet sich indes zunehmend schwieriger. Grundsätzlich können sie auf andere Funktionen innerhalb ihrer jeweiligen Ämter umgesetzt werden. Es zeichnet sich jedoch ab, dass die internen Kapazitäten in diesen Bereichen (Polizei, Feuerwehr und Strafvollzug) nahezu ausgeschöpft sind und die interne Vermittlung weiterer Vollzugsdienstunfähiger kaum zu bewältigen sein wird. Um der daraus resultierenden Tendenz, die Zurruesetzungsverfahren bei Dienstunfähigen gemäß § 26 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) zu forcieren, entgegenzuwirken, unterstützt P34 die betroffenen Dienststellen durch behördenübergreifende Vermittlungsbemühungen.

Nach den bisherigen Erfahrungen gibt es für die vollzugsdienstunfähigen Beamtinnen und Beamten aufgrund ihrer besonderen Ausbildungshintergründe und laufbahnspezifischen Berufserfahrungen nur begrenzte Möglichkeiten, sich wertgleich auf adäquate Stellen anderer Laufbahnen zu verändern. Dennoch bringen sie wertvolle Kompeten-

---

<sup>6</sup> Personal**struktur**bericht 2011, Vergleichende Fehlzeitenanalyse S.80ff.

<sup>7</sup> Personal**struktur**bericht 2011, siehe Grafik S. 89

zen und Erfahrungen aus ihren bisherigen speziellen Tätigkeitsbereichen mit. So sind sie in der Regel Persönlichkeiten mit Lebenserfahrungen, die vor allem im Vollzug einem ständigen Weiterbildungssturnus unterlagen (z.B. in Erste Hilfe, Kriseninterventionen, Selbstverteidigung, Rettungsassistenz, Rechtsanwendungen und im Umgang mit belastenden Situationen, Methodisch-didaktische Fortbildungen). Die sich daraus ergebenden Verwendungsmöglichkeiten werden im Folgenden erläutert.

### **3.1.1. Laufbahngruppe 1 mit Zugang zum 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst)**

Die Vollzugsdienstunfähigen des ehemaligen mittleren Dienstes bilden aktuell den Hauptanteil der durch P34 zu vermittelnden Beamtinnen und Beamten.

#### ***Feuerwehr***

Die Beamtinnen und Beamten der Fachrichtung Feuerwehr in der Laufbahngruppe 1 mit Zugang zum 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) verfügen in der Regel über eine abgeschlossene handwerkliche Ausbildung bzw. haben eine Ausbildung im Sanitäts- und Rettungswesen absolviert. Sie werden in der Regel nach den Besoldungsgruppen A7 - A9 besoldet. Für sie gibt es nach den bisherigen Erfahrungen diverse Tätigkeitsfelder in der hamburgischen Verwaltung. So wird – sofern keine wertgleichen Vermittlungsmöglichkeiten gibt – regelhaft geprüft, ob es freie Stellen in den Bereichen Poststelle, Fahrdienst, Betriebsarbeit, Schleusendienst, Geschäftsstelle, Pförtnerloge, allgemeine Hilfstätigkeiten, technische Bereiche, Außendiensttätigkeiten, Hausmeisterei und Straßenmeisterei gibt. Die Eingruppierungen dieser Tätigkeiten liegen zwischen E2 und E6.

#### ***Strafvollzug***

Die Vollzugsbeamtinnen und -beamten der Fachrichtung Justiz in der Laufbahngruppe 1 mit Zugang zum 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) verfügen auch zum Teil über abgeschlossene handwerkliche Ausbildungen. Allerdings gibt es hier zudem einen hohen Anteil an abgeschlossenen kaufmännischen Ausbildungen sowie in hohem Maße zusätzliche Berufserfahrungen durch Vordienstzeiten bei der Bundeswehr (mit Führungserfahrungen bzw. in vielfältigen technischen Bereichen). Das erhöht insgesamt die Verwendungsbreite dieser Beamtinnen und Beamten. Denkbar wären hier insbesondere Einsätze in Bereichen mit allgemeiner Sachbearbeitungstätigkeiten sowie mit Außendiensttätigkeiten. Es wird daher standardisiert geprüft, ob freie Stellen in den Bereichen Parkraumüberwachung, Wohnraumschutz, Bezirklicher Ordnungsdienst vorhanden sind. Wegen der durch die Ausbildung erworbenen rechtlichen Kenntnisse könnten für die Strafvollzugsbeamtinnen und -beamten auch Funktionen in den Bezirksämtern in Frage kommen. Standardeinsätze im Kundenzentrum, Jugendamt, Einwohnerzentralamt werden daher ebenso abgefragt.

#### ***Polizei***

Die Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten haben in der Regel im Anschluss an die Schulzeit eine Laufbahnausbildung im ehemaligen mittleren Polizeivollzugsdienst begonnen. In den Fällen mit vorherigen Ausbildungsverhältnissen handelt es sich überwiegend um kaufmännische Bereiche, zum Teil ergänzt um entsprechende Vorerfahrungen durch Zeiten bei der Bundeswehr (als Führungskraft bzw. in vielfältigen technischen Bereichen). Analog zum Strafvollzug werden – wegen der durch die Ausbildung



erworbenen rechtlichen Kenntnisse – auch für diese Personengruppe Funktionen in den Bezirksämtern in Frage kommen. Standardisiert wird hier geprüft, ob ausfinanzierte Stellen im Kundenzentrum, Jugendamt, Einwohnerzentralamt sowie bei den Tätigkeitsbereichen Gebäudesicherheit, Wohnraumschutz, Bezirklicher Ordnungsdienst zur Verfügung stehen.

### **3.1.2. Laufbahngruppe 2 mit Zugang zum 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)**

Vollzugsdienstunfähige Beamtinnen und Beamten des ehemals gehobenen Dienstes (einschließlich Feuerwehr) sind bislang nicht durch P34 vermittelt worden. Die folgenden Einschätzungen basieren daher auf den allgemeinen Vermittlungserfahrungen der letzten zwei Jahre.

#### ***Feuerwehr***

Der ehemals gehobene Feuerwehrtechnische Dienst zeichnet sich hinsichtlich der Ausbildungsinhalte durch eine starke technische Prägung aus. Die Beamtinnen und Beamten verfügen bereits in der Regel über ein abgeschlossenes technisches Fachhochschulstudium (Diplomingenieurinnen bzw. Diplomingenieure) und können daher grundsätzlich in vergleichbaren technischen Funktionen eingesetzt werden.

#### ***Strafvollzug***

Im Strafvollzugsdienst gibt es keine entsprechende Laufbahn vergleichbar dem ehemaligen gehobenen Dienst, so dass für diesen Bereich keine Vermittlungsfälle auf P34 zukommen werden.

#### ***Polizei***

Den Polizeibeamtinnen und -beamten der Laufbahngruppe 2 mit Zugang zum 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) bieten sich insbesondere durch ihre stark rechtlich geprägte Ausbildung in Verbindung mit sozialen und betriebswirtschaftlichen Grundkenntnissen sowie Erfahrungen im Hinblick auf Führung und Zusammenarbeit grundsätzlich gute Verwendungsmöglichkeiten. Für sie könnten somit grundsätzlich Funktionen in unterschiedlichsten Bereichen der hamburgischen Verwaltung in Frage kommen, z.B. für gehobene Sachbearbeitungs- und Führungsaufgaben.

### **3.2. Die Pilotgruppe der dienstunfähigen Lehrerinnen und Lehrer**

Im Schuljahr 2010/11 wurden 119 Beamtinnen und Beamte aufgrund von Dienstunfähigkeit nach § 26 Abs. 1 BeamStG in den vorzeitigen Ruhestand versetzt.

Gleichzeitig wurde seitens des PÄD bei 50 Lehrkräften eine anderweitige Verwendung im Sinne des § 26 Abs.2 BeamStG befürwortet.<sup>8</sup> Gegenüber dem Vorjahr ist dies eine Zunahme um 14 Fälle und der bisherige Höchstwert. Das Durchschnittsalter der anderweitig einsetzbaren Lehrkräfte beträgt 54,0 Jahre und liegt damit fast 5 Jahre unter

---

<sup>8</sup> Quelle: Vermerk der BSB vom 19.12.2011 „Auswertung des vorliegenden Datenmaterials zum Thema „Dienstunfähigkeit bei Lehrkräften“ von V4111-1.

dem Durchschnitt der in diesem Schuljahr wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Lehrkräfte.

Bislang konnte die BSB den dienstunfähigen Lehrerinnen und Lehrern sog. „§ 26-2-Stellen“ anbieten, z.B. im Schulmuseum, im Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung, im Schulinformationszentrum oder als Hilfsreferentinnen und -referenten im Amt für Bildung. Da diese Stellen jedoch seitens der Finanzbehörde (die die Stellen zu 70% finanziert) kontingentiert sind, stößt die BSB mittlerweile im Hinblick auf behördeninterne Finanzierungs- und Unterbringungsmöglichkeiten an ihre Grenzen. Nach Feststellung der Dienstunfähigkeit – jedoch mit der Möglichkeit einer anderweitigen Verwendung – sind die Betroffenen in der Regel mit sofortiger Wirkung vom Schuldienst freigestellt. Bis ihnen eine alternative Verwendungsmöglichkeit angeboten werden kann, sind die Lehrkräfte i.d.R. arbeitsunfähig zu Hause.

Alle Lehrkräfte verfügen über ein Lehramtsstudium, überwiegend für den Bereich Grund-, Haupt- und Realschulen und Sonderpädagogik. Ihre Fächerkombination lässt in der Regel keine Rückschlüsse auf andere Verwendungsmöglichkeiten zu. Lediglich in zwei Fällen führte das Informatik-Profil zweier Lehrer zu der Möglichkeit, sie auf entsprechend IT-geprägte Stellen zu versetzen. Die Lehrerinnen und Lehrer mit Fachkenntnissen in z.B. Deutsch, Musik, Mathematik oder Kunst können weniger eindeutig Einsatzmöglichkeiten zugeordnet werden.

Durch ihre Berufserfahrungen in den Bereichen Kommunikation, Konfliktberatung und Didaktik kommen für die Lehrkräfte sehr gut für Beratungs- und Koordinierungstätigkeiten in Frage. Allerdings muss unbedingt beachtet werden, dass eine Vielzahl von Lehrerinnen und Lehrern gerade dem psychischen Druck mit sozial schwierigem Publikum nicht mehr gewachsen war, Einsätze bei den Allgemeinen Sozialen Diensten (ASD) der Bezirksamter, bei team.arbeit.hamburg oder im Landesbetrieb für Erziehung und Beratung (LEB) kommen daher in den meisten Fällen nicht in Betracht, werden jedoch standardisiert abgeprüft.

Durch ihren beruflichen Werdegang sind die meisten Lehrkräfte rhetorisch gewandt, präzise im schriftlichen Ausdruck und intellektuell schnell in der Lage, sich in andere Arbeitsbereiche einzufinden. Ihren Bezug zum Bildungswesen bzw. zu Lernenden und Lehrenden können sie bei Einsätzen in den Universitäten der Stadt Hamburg unter Beweis stellen. So konnten Lehrkräfte bereits erfolgreich auf Stellen in der Studienkoordination, der Studierendenverwaltung und -beratung vermittelt werden.

#### **4. Prüfverfahren bei Vorliegen einer Dienstunfähigkeit**

Im Umgang mit dienstunfähigen Beamtinnen und Beamten nach § 26 BeamtStG bzw. § 109 und § 114 HmbBG ist gemäß dem Grundsatz „Rehabilitation vor Ruhestand“ zu prüfen, inwieweit den Betroffenen eine „anderweitige Verwendung“ angeboten werden kann. Diese Verpflichtung des Dienstherrn erstreckt sich nur auf freie bzw. frei werdende ausfinanzierte Stellen. Dabei kann es sich sowohl um Beamten- als auch um Stellen für Beschäftigte handeln (Ausbringung und Umwandlung entsprechender Stellen siehe Anlage 1).

Um die Einhaltung der rechtlichen Anforderungen zu gewährleisten, ist eine einheitliche Verfahrensweise im Hinblick auf die beamtenrechtlichen Erfordernisse unabding-

bar. Hierzu sind die nachstehenden Schritte zu beachten. Der erste Schritt nach Vorlage des PÄD-Gutachtens (4.1.) spielt sich im Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Dienststelle (Feuerwehr, Polizei, Strafvollzug, BSB) ab.

#### **4.1. Prüfung alternativer Einsatzmöglichkeiten durch die betroffenen Dienststellen**

##### **4.1.1. Alternative Einsatzmöglichkeiten innerhalb derselben Laufbahn**

Für alternativ einsetzbare Beamtinnen und Beamte ist zu prüfen, ob es Funktionen innerhalb derselben Laufbahn unter Beibehaltung des Statusamtes gibt, in denen die gesundheitlichen Einschränkungen, die zu der Attestierung der Dienstunfähigkeit geführt haben, nicht relevant sind. Im Idealfall wird also beispielsweise ein Polizeihauptkommissar A11, der den Anforderungen des Vollzugsdienstes nicht mehr gewachsen ist, beispielsweise im Stabsbereich in einer adäquaten Innendienstfunktion A11 eingesetzt. Trotz attestierter Polizeivollzugsdienstunfähigkeit verbleibt er in der Laufbahn des Polizeivollzuges unter Beibehaltung seines bisherigen Amtes.

In diesem Fall liegt keine Dienstunfähigkeit vor.

Die Prüfung von Beschäftigungsmöglichkeiten in entsprechend anderweitigen Funktionen obliegt den jeweiligen Ämtern und ist Voraussetzung für das weitere nachstehend beschriebene Vorgehen.

##### **4.1.2. Prüfung eines Laufbahnwechsels**

Für den Fall, dass eine alternative Einsatzmöglichkeit innerhalb derselben Laufbahn nicht angeboten werden kann (gemäß 4.1.1), ist zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand ein Einsatz in einer anderen Laufbahn zu prüfen.

Die jeweils zuständige Dienststelle beurteilt zunächst, ob ein Laufbahnwechsel innerhalb der jeweiligen Laufbahngruppe in der eigenen Beschäftigungsbehörde erfolgen kann. Maßgeblich ist, dass es sich zur Durchführung eines horizontalen Laufbahnwechsels um eine gleichwertige zumutbare Funktion derselben Besoldungsgruppe handelt. Für den o.g. Polizeibeamten A11 könnten beispielsweise gleichwertige Aufgaben in der Laufbahn der Allgemeinen Dienste gefunden werden.

Hierfür ist eine Eignungsprognose der Beschäftigungsbehörde erforderlich, die Aussagen darüber enthält, ob die Beamtin bzw. der Beamte die Eignung für die andere Laufbahn erlangen kann und ob deren Aufgaben voraussichtlich erfolgreich wahrgenommen werden würden. Hierfür können Beurteilung oder entsprechende Vermerke der Dienststelle zugrunde gelegt werden.

Diese Prognose, sofern sie positiv ausfällt, verpflichtet die Beschäftigten zu Maßnahmen zum Erwerb der Laufbahnbefähigung, z.B. in Form einer Teilnahme an dem „Vorbereitungsdienst“. Sofern bereits berufliche Qualifikationen oder Vorerfahrungen seitens der Beamtin bzw. des Beamten vorliegen, können anstelle des Vorbereitungsdienstes auch praktische Erprobungseinsätze auf wertgleichen Stellen durchgeführt werden.

Grundsätzlich sollte die Teilnahme am Vorbereitungsdienst die Regel darstellen. Für den Fall, dass der Erwerb der Laufbahnbefähigung durch praktische Bewährung in den Aufgaben der anderen Laufbahn erfolgen soll, ist vorab die Zustimmung der obersten Dienstbehörde (Personalamt/P32) einzuholen. Für den Fall kann P34 bereits an dieser Stelle vermittlungsunterstützend tätig werden und geeignete Praxisdienststellen vermitteln (siehe 4.2.1).

#### **4.1.3. Einsatzmöglichkeiten unter Beibehaltung des Statusamtes**

Wird keine positive Prognose für einen horizontalen Laufbahnwechsel getroffen, so ist zu prüfen, inwiefern der bzw. dem Beschäftigten gemäß § 26 Abs. 3 BeamtStG eine geringerwertige Funktion angeboten werden kann. Auch hier prüft die Dienststelle zunächst die Einsatzmöglichkeiten auf künftig freiwerdenden, unterwertigen Stellen im eigenen Haus. Sollte hier keine Beschäftigungsmöglichkeit gefunden werden, so kann P34 mit der behördenübergreifenden Vermittlung beauftragt werden.

### **4.2. Prüfung alternativer behördenübergreifender Vermittlungsmöglichkeiten durch P34**

#### **4.2.1. Unterstützung beim Laufbahnwechsel**

Trifft die Beschäftigungsbehörde eine positive Prognose in Bezug auf einen Laufbahnwechsel, so kann P34 bei der Suche nach geeigneten Praxisdienststellen unterstützend tätig sein. Die Modalitäten sind seitens der personalaktenführenden Dienststelle vorab mit dem Personalamt P32 abzustimmen.

Darüber hinaus ist die enge Verzahnung mit der Nachwuchsbedarfsplanung sowie den Ausbildungsleitungen der Behörden und Ämter erforderlich und muss entsprechend durch die beteiligten Behörden und Ämter sichergestellt werden.

Die Vermittlungsunterstützung von P34 bezieht sich auch auf die Fälle, in denen behördenübergreifend andere Verwendungen für Beamtinnen und Beamte gesucht werden, die den Laufbahnwechsel bereits vollzogen haben oder ihn in absehbarer Zeit vollziehen wollen.

#### **4.2.2. Vermittlung in Aufgaben anderer Laufbahnen unter Beibehaltung des Statusamtes**

Sofern die zuständigen Dienststellen keine Einsatzmöglichkeiten für die dienstunfähigen Beamtinnen und Beamten bereitstellen können, kann P34 mit der behördenübergreifenden Vermittlung beauftragt werden.

In diesen Fällen werden die Beamtinnen und Beamten unter dem Begriff „strukturell mobilen gleichgestellte Beschäftigte“ gemäß Abschnitt III der Stellenanordnung zusammengefasst. Es handelt sich hierbei um Beschäftigte, die aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr in ihrem ursprünglichen Tätigkeitsbereich eingesetzt werden können, wie z.B. vollzugsdienstunfähige, begrenzt dienstfähige oder solche Beamtinnen und Beamte, die zur Vermeidung der vorzeitigen Versetzung in den Ruhe-

stand in anderen Bereichen eingesetzt werden sollen. Für sie kann P34 bei Stellenbesetzungsverfahren das Vorschlagsrecht ausüben. Auch die Instrumente des Zustimmungsvorbehaltes und der Zielgruppenspezifischen Ausschreibungen greifen bei dieser Gruppe. Nähere Informationen dazu sind der Stellenanordnung (zu finden im [Sharepoint](#) von P34) zu entnehmen.

#### **a) Erstmeldung durch die zuständigen Behörden und Ämter**

Bei der Meldung einer dienstunfähigen Beamtin bzw. eines dienstunfähigen Beamten sind folgende Hinweise zu beachten:

1. Die Beamtinnen und Beamten müssen vorab durch deren Personalverantwortliche ausführlich und umfassend über die weiteren geplanten Verfahren informiert sowie über deren Rechte und Pflichten aufgeklärt werden.
2. Die Beamtin bzw. der Beamte muss bei P34 zur Vermittlung gemeldet werden. Hierzu muss das entsprechende Formular (siehe [Sharepoint](#)) ausgefüllt und sowohl von der betreffenden Beamtin bzw. dem betreffenden Beamten als auch von der/dem Personalverantwortlichen unterschrieben werden.
3. Eine Einverständniserklärung zur Einsicht in die Personalakte ist nicht notwendig<sup>9</sup>, die Einsichtnahmeerlaubnis erstreckt sich jedoch nicht auf das PÄD-Gutachten. Da P34 hinsichtlich des Restleistungsvermögens genaue Angaben zu den gesundheitlichen Einschränkungen benötigt, ist seitens der beteiligten Behörden und Ämter darauf zu achten, dass zum einen die entsprechenden Gutachtaufträge an den PÄD konkret formuliert wurden und dass zum anderen die Beamtin bzw. der Beamte eine Einwilligung zur Übermittlung des PÄD-Gutachtens an P34 erteilt. Das PÄD-Gutachten ist zusammen bei der Mobilmeldung an P34 zu senden.
4. Für Urlaub, der aufgrund von Krankheit bzw. Dienstunfähigkeit nicht innerhalb der regulären Fristen genommen werden kann, gelten besondere Verfallsregelungen. Seitens der Dienststelle ist unbedingt darauf zu achten, dass eventuell bestehende Urlaubsansprüche aus vergangenen Jahren abgegolten sind, sobald die Beamtinnen und Beamte durch P34 zur Vermittlung gemeldet werden.
5. Für die gesamte Dauer der Vermittlungstätigkeiten ist P34 für jede Beamtin und für jeden Beamten eine feste Kontaktperson aus den jeweiligen Behörden und Ämtern zu benennen. Sie soll stets aktuell über Einsätze und An- bzw. Abwesenheiten der Beamtin bzw. des Beamten informiert sein und bei Bedarf mit P34 in Verbindung treten. Ebenso ist eine Ansprechperson zu benennen, die P34 im Hinblick auf konkrete personalrechtliche sowie vermittlerische Fragestellungen zur Verfügung steht.
6. Die Behörden und Ämter können weitere Ansprechpartnerinnen und -partner benennen, welche P34 im Rahmen einer vertrauensvollen Zusammenarbeit und mit Zustimmung von den betroffenen Beamtinnen und Beamten weitere Hintergrundinformationen liefern können. Hierzu wären beispielhaft ehemalige bzw. aktuelle Vorgesetzte, Mitglieder der Personal- und Schwerbehindertenvertretungen oder die interne Personalentwicklung zu nennen.

---

<sup>9</sup> Nach § 89 Abs. 1 Satz 2 HmbBG sind auch Organisationseinheiten derselben oder einer anderen Behörde des Dienstherrn ohne Einwilligung der Beamtin/des Beamten zur Einsicht in die Personalakte befugt, soweit diese an einer Personalentscheidung mitwirken. Unter Mitwirkung an Personalentscheidungen ist auch die Vermittlung von strukturell mobilen und ihnen gleichgestellten Beschäftigten durch P 34 zu verstehen.

Maßgeblich für eine erfolgreiche Vermittlung ist das Mitwirken der Beteiligten. Sobald die offizielle Meldung an P34 erfolgt ist, wird vorausgesetzt, dass die Beamtinnen und Beamten physisch und psychisch in der Lage sind, Beratungs- und Vermittlungsangebote anzunehmen und sich insgesamt kooperativ in den Prozess mit einbringen. Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist nicht notwendig, sofern sich diese auf die bereits im personalärztlichen Gutachten genannten Einschränkungen bezieht. Nur für den Fall, dass die bzw. der Beschäftigte durch eine akute Erkrankung nicht für die Vermittlungsbemühungen (Beratungsgespräche, Vorstellungsgespräche, Seminare) zur Verfügung steht, ist eine Krankschreibung erforderlich. Diese Bescheinigung geht weiterhin an die gewohnte Personalstelle, darüber hinaus hat die bzw. der Beamte P34 zu informieren.

### **b) Beratungs- und Vermittlungstätigkeit durch P34**

Nach der offiziellen Erstmeldung durch die jeweils zuständigen Behörden und Ämter werden die Beamtinnen und Beamten zunächst von P34 zu einem ersten Kennenlerngespräch eingeladen, in dem die Grundlage für einen weiteren vertrauensvollen Umgang geschaffen werden soll. In diesem Zusammenhang werden die Inhalte des Beschäftigtenprofils vervollständigt und besprochen, weitergehende Informationen ausgetauscht sowie Verabredungen zum weiteren Verfahren getroffen. Die verbindliche Teilnahme an Beratungsgesprächen erfolgt im Rahmen der geltenden Arbeitszeiten und gilt als Dienstzeit.

Die Durchführung von flankierenden ämterinternen Informationsveranstaltungen für die betroffenen Beamtinnen und Beamten ist ausdrücklich erwünscht und wird durch die Teilnahme von P34 unterstützt.

Im Zuge der weiteren Betreuung berät und unterstützt P34 die Beamtinnen und Beamten auch bei Fragen zu Bewerbungs- und Auswahlverfahren. In dem Zusammenhang werden insbesondere die nachfolgenden Serviceangebote offeriert:

- Zusendung von Stellenangeboten,
- Hilfestellung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen,
- Unterstützung bei der Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche sowie optimalerweise Begleitung zu den Gesprächen,
- Vermittlung von Hospitationen/Abordnungen als qualifizierende Maßnahme,
- Entwicklung gesonderten Qualifizierungsprogramme.

### **c) Dauer des Verfahrens bei P34**

Die Dauer eines Vermittlungsverfahrens hängt jeweils vom Einzelfall ab. Grundsätzlich ist von einer Vermittlungsdauer von drei bis neun Monaten ab erstem Beratungsgespräch bei P34 auszugehen. Dem zugrunde liegen die bisherigen Erfahrungen, dass es bis zu drei Monaten dauern kann, bevor eine adäquate Verwendungsmöglichkeit gefunden wird, auf der sich die Beamtinnen und Beamten für die weiteren drei Monate erproben. Nach drei Monaten wird P34 eine Verwendungsprognose gegenüber den Auftrag gebenden Behörden und Ämtern abgeben, so dass gemeinsam entschieden

werden kann, ob der Zeitraum verlängert oder die Vermittlungstätigkeit von P34 beendet wird. Das Verfahren ist vorzeitig zu beenden, wenn die Beamtin oder der Beamte:

- die Dienst- bzw. Vollzugsdienstfähigkeit wieder erlangt hat,
- nach erneuter Vorstellung beim PÄD in den Ruhestand versetzt werden soll,
- oder bei Vorliegen der beamtenrechtlichen Voraussetzungen selber einen Antrag auf Versetzung in den Ruhestand gestellt hat.

Die Entscheidung zur Beendigung eines Vermittlungsverfahrens wird jeweils einvernehmlich in Absprache mit den beteiligten Behörden und Ämtern getroffen. Sollte sich zu Beginn bzw. im weiteren Verlauf des Beratungs- und Vermittlungsprozesses herausstellen, dass die Beamtinnen und Beamten den Mitwirkungspflichten nicht mehr nachkommen, weil z.B.

- Beratungsangebote zu spät oder gar nicht angenommen werden,
- Qualifizierungsmaßnahmen abgelehnt werden,
- keine Rückmeldungen der Beamtinnen und Beamten erfolgen oder
- sich anderweitige Störungen ergeben, die im persönlichen Gespräch mit den Beteiligten nicht gelöst werden konnten,

erfolgt umgehend eine Rückmeldung an die jeweilige personalaktenführende Dienststelle. Anschließend wird in einem gemeinsamen Gespräch mit allen Beteiligten geklärt, ob die Voraussetzungen für den Vermittlungsauftrag weiter gegeben sind.

#### **d) Konsequenzen bei erfolglosen Vermittlungsbemühungen**

Im Falle erfolgloser Vermittlungsbemühungen muss das reguläre Verfahren zur vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand eingeleitet werden. Im Rahmen des Pilotprojektes übernimmt es P34, die abschließende Behördenumfrage hinsichtlich einer alternativen Stelle zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand bei allen Personalabteilungsleitungen der FHH durchzuführen. Im Einzelfall kann ein erneutes PÄD-Gutachten notwendig sein, um den rechtlichen Aktualitätsansprüchen zu genügen. Weitere rechtliche Hinweise zur Ausgestaltung der Behördenumfrage sind dem Rundschreiben von P32 zum Pensionierungsverfahren (Anlage Nr. 4) zu entnehmen.

#### **e) Modalitäten bei erfolgreicher Vermittlung durch P34**

Die Vermittlung in konkrete Funktionen erfolgt derzeit durch Abordnung mit dem Ziel der späteren Versetzung auf eine ausfinanzierte Stelle. Vorangehende Hospitationen sind in dem Zusammenhang erwünscht und werden durch P34 unterstützt. In Einzelfällen können die Beamtinnen und Beamten bis auf weiteres zur aufnehmenden Behörde gegen Personalkostenerstattung abgeordnet werden. Die Erstattung würde jeweils bis zur Höhe der zugrunde liegenden Stellenwertigkeit anfallen, auch wenn die betreffenden dienstunfähigen Beamtinnen und Beamten eine im Vergleich zu der zu besetzenden Funktion höhere Besoldungsgruppe innehaben. Die Besoldungs- bzw. Entgeltgruppendifferenzen, die bei der Besetzung in unterwertigen Tätigkeitsbereichen entstehen, werden durch zentrale Mittel finanziert.

Eine Abordnung gegen Personalkostenerstattung sollte immer nur jeweils eine Übergangslösung darstellen. Perspektivisch muss in jedem Fall die Einmündung in eine ausfinanzierte Stelle erfolgen (mit Ausnahme von vorneherein befristeten Stellen). Die

stellentechnische und haushaltsrechtliche Abwicklung der Vermittlung, also auch die erforderlichen Schritte für eine Stellenumwandlung und die Auswirkungen auf die Personalbestandsentwicklung (VZÄ-Controlling), sind in der Anlage 1 abgebildet.

Sowohl bei einer erfolgreichen Versetzung, als auch bei einer Abordnung, die über dr Monate andauert und der Vorbereitung der Versetzung dient, sind die Personalräte der aufnehmenden und abgebenden Behörde zu beteiligen.<sup>10</sup>

## **5. Qualifizierung**

Nachdem die zuständigen Behörden und Ämter ihre dienstunfähigen Beamtinnen und Beamten offiziell bei P34 gemeldet haben, erfolgt eine Einschätzung der Fähigkeiten und Kenntnisse der zu vermittelnden Beamtinnen und Beamten durch die Beraterin bzw. den Berater. Diese Einschätzung zu individuellen Verwendungsbreite und möglichen Vermittlungshemmnissen bildet die Grundlage für ein Fortbildungs- und Qualifizierungskonzept, welches im Anschluss daran bedarfsgerecht erstellt werden kann.

Für die dienstunfähigen Beamtinnen und Beamten, die keinerlei Verwaltungserfahrung mitbringen, wurde eigens das Seminar „Nächster Halt: Verwaltung“ konzipierte. Das Seminar stellt eine Vorbereitung für eine erfolgreiche Integration in das Arbeitsfeld Verwaltung dar und enthält sowohl fachbezogene als auch persönlichkeitsbezogene Module.

Parallel dazu entwickelt P34 zurzeit eine IT-Basisqualifizierung, da bei den Vermittlungsbemühungen festgestellt werden konnte, dass viele der zu vermittelnden Beamtinnen und Beamte über zu geringen keine IT-Kenntnisse verfügen, um auf PC-Arbeitsplätzen der hamburgischen Verwaltung eingesetzt werden zu können.

Die Kosten für die entsprechenden Qualifizierungsbedarfe sind in erster Linie von den Auftrag gebenden Behörden und Ämtern (Behörde für Inneres und Sport/Polizei und Feuerwehr, Justizbehörde/Strafvollzugsamt, Behörde für Schule und Berufsbildung) zu tragen. Im Rahmen des Pilotprojektes jedoch stellt P34 entsprechende finanzielle Mittel zur Verfügung.

## **6. Zeitraum des Pilotprojektes**

Die Beratungs- und Vermittlungsarbeit nach den Grundsätzen dieses Konzeptes erfolgte ab dem 01. August 2012. Da es sich zunächst um ein Pilotprojekt handelt, soll im ersten Quartal 2013 eine Evaluation durchgeführt werden, um zu prüfen, ob das Verhältnis zwischen geleistetem Aufwand und erzielttem Erfolg in einem annehmbaren Verhältnis steht. In die Evaluation werden abweichend vom Pilotzeitraum alle Erkenntnisse aus der Vermittlungsarbeit der vergangenen 2 Jahre einbezogen. Aufgrund der im Anschluss gesammelten Erkenntnisse können Rückschlüsse gezogen werden, ob die im Rahmen des Pilotprojektes initiierten Maßnahmen erfolgreich waren und eine Verstetigung des Projektes erfolgen soll sowie über die Wirksamkeit der Vermittlung von dienstunfähigen Beamtinnen und Beamten insgesamt.

---

<sup>10</sup> Entscheidung vom BVerwG,6.Senat vom 18.09.1984. Quelle: Juris