

**Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 16/51**

*Finanzministerium  
des Landes  
Schleswig-Holstein*

Herrn  
Vorsitzenden des Finanzausschusses  
des Schleswig-Holsteinischen Landtages  
Günter Neugebauer, MdL  
Landeshaus  
24105 Kiel

**Staatssekretär**

Kiel, 6. Juli 2005

**Bericht über die Entwicklung der Frühpensionierungen**  
Weiterleitung einer Finanzausschussvorlage des Innenministeriums

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

den anliegenden Bericht des Innenministeriums zur Entwicklung über die Frühpensionierungen im Jahr 2004 übersende ich Ihnen mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Dr. Arne Wulff

An den  
Vorsitzenden des Finanzausschusses  
des Schleswig-Holsteinischen Landtages  
Herrn Günter Neugebauer  
Landeshaus

24105 Kiel

über das  
Finanzministerium  
des Landes Schleswig-Holstein  
Düsternbrooker Weg 64

24105 Kiel

**Innenministerium  
des Landes  
Schleswig-Holstein**



**Staatssekretär**

Kiel, 28. Juni 2005

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

bezugnehmend auf den Bericht und die Beschlussempfehlung des Finanzausschusses vom 7. November 2002 (Drs. 15/2209) und auf TOP 6 der 135. Sitzung des Finanzausschusses der 15. Wahlperiode am 19. August 2004 übersende ich Ihnen hiermit den Bericht des Innenministeriums über die Entwicklung der Frühpensionierungen im Jahr 2004.

Mit freundlichen Grüßen

Gez. Ulrich Lorenz

Postfach 7125  
24171 Kiel  
Telefon (0431) 988-0  
Telefax (0431)988-3003  
e-mail: [ulrich.lorenz@im.landsh.de](mailto:ulrich.lorenz@im.landsh.de)  
Internet: [www.landesregierung.schleswig-holstein.de](http://www.landesregierung.schleswig-holstein.de)

# **Bericht**

## **des Innenministeriums**

**über die  
Entwicklung der Frühpensionierungen im Jahr 2004;  
(Bericht und Beschlussempfehlung des Finanzausschusses des Schleswig-  
Holsteinischen Landtages, Drs. 15/2209)**

### **Inhaltsverzeichnis:**

Zusammenfassung .....	2
A. Auftrag.....	5
B. Bericht.....	5
1. Allgemeines .....	5
2. Bericht über die Entwicklung der Frühpensionierungen .....	6
2.1 Ruhestandseintrittsverhalten .....	6
2.1.1 Gesamtbetrachtung .....	6
2.1.2 Ruhestand von Männern und Frauen .....	9
2.1.3 Ruhestand nach Bereichen .....	13
2.1.4 Ruhestand nach Altersgruppen und Durchschnittsalter.....	15
2.1.5 Ruhestand nach Laufbahngruppen .....	22
2.2 Maßnahmen zur Vermeidung von Frühpensionierungen (Sachstand/Neuerungen) .....	28
2.3. Prävention, Gesundheitsförderung .....	30

## Zusammenfassung

1. Im Jahr 2004 ist der Anteil der Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit an allen Zuruhesetzungen gegenüber dem Vorjahr noch einmal geringfügig um 0,4 Prozentpunkte zurückgegangen. Er beträgt 19,4% (Vorjahr: 19,8%) und hat damit den niedrigsten Wert seit 1985 erreicht<sup>1</sup>. Häufigster Ruhestandseintrittsgrund ist mit 42,4% (Vorjahr: 39,0%) die Versetzung in den Ruhestand auf eigenen Antrag vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze. Der Anteil derjenigen, die bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze im Dienst verblieben sind, bewegt sich mit 38,1% (Vorjahr: 41,2%) ebenfalls in dieser Größenordnung. Zusammen liegen beide Ruhestandseintrittsgründe wie im Vorjahr bei rund 80%, während nur noch knapp 1/5 der Beamtinnen und Beamten wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden sind.

Das Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten ist mit 54,9 Jahren (Vorjahr: 54,7 Jahre) in etwa auf dem Niveau des Vorjahres geblieben. Erfreulich ist, dass das Durchschnittsalter aller in den Ruhestand Versetzten bzw. Eingetretenen, also einschließlich der durch Erreichen der Altersgrenze oder auf eigenen Antrag aus dem Beamtenverhältnis ausgeschiedenen Beschäftigten, weiter gestiegen ist und im Jahr 2004 mit 61,6 Jahren (Vorjahr: 61,0 Jahre) den Höchstwert im zurückliegenden 10-Jahres-Zeitraum erreicht hat.

Damit hat sich der 2001 eingeleitete Trend zum längeren Verbleib im aktiven Dienst und zum Rückgang der Versetzungen in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit verstetigt.

2. Wie in den Vorjahren lag die Dienstunfähigkeitsquote der weiblichen Beschäftigten über derjenigen der männlichen Beschäftigten (29,4% gegenüber 13,9%). Dabei ist die Dienstunfähigkeitsquote der Männer gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen (+2,1 Prozentpunkte), während der Anteil der

---

<sup>1</sup> Für die Zeit vor 1985 und die Jahre 1992 bis 1994 liegen keine Daten vor.

wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Frauen gegenüber dem Vorjahr um 6,6 Prozentpunkte abgenommen hat. Dieser Rückgang ist ausschließlich auf den Schulbereich zurückzuführen (-8,9 Prozentpunkte).

Erfreulich ist, dass es im Vergleich zum Ergebnis des Zeitraums 1995-2000 gelungen ist, die Dienstunfähigkeitsquote sowohl bei Männern als auch bei Frauen zu halbieren, und zwar sowohl im Schulbereich (Männer: 19,0%, Frauen: 29,4%) als auch in der sonstigen Verwaltung (Männer: 9,3%, Frauen: 29,3%).

Die Dienstunfähigkeitsquote beträgt im Jahr 2004 im Schulbereich 23,9 % (Vorjahr: 27,1%), ist damit weiter gesunken und seit 2001 nahezu halbiert worden. Demgegenüber hat der Anteil derjenigen Lehrkräfte, die bis zum Erreichen der Altersgrenze im Dienst verbleiben sind, weiter zugenommen. Er beträgt jetzt 26,2% (Vorjahr: 22,9%). Die insgesamt positive Entwicklung der letzten Jahre ist damit in besonderem Maße auf die Veränderung des Ruhestandseintrittsverhaltens der Lehrkräfte zurückzuführen.

Beim Vergleich der Altersgruppen macht die Altersgruppe der über 55jährigen wie in den Vorjahren den mit Abstand größten Anteil (68,5%; Vorjahr: 60,6%) an allen Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit aus. Dieser Anteil hat gegenüber den Vorjahren zugenommen, so dass insgesamt festzuhalten ist, dass sich Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit weiter verstärkt auf die älteren Altersgruppen verlagert. Mit diesem Trend zur „Dienstunfähigkeit in späteren Jahren“ verringern sich letztlich in der Gesamtschau die Versorgungslaufzeiten.

Im Vergleich der Laufbahngruppen ist der Anteil der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten bei den Beamtinnen und Beamte des mittleren Dienstes am höchsten (23,7%; Vorjahr: 23,5%), gefolgt von den Beschäftigten des gehobenen Dienstes (22,2%; Vorjahr: 23,1%). Am niedrigsten ist die Dienstunfähigkeitsquote – wie bisher - im höheren Dienst (12,4%; Vorjahr: 11,6%).

3. Gegenüber dem Vorjahr wurden mehr dem Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ folgende Maßnahmen der sog. „beruflichen Rehabilitation“ (hier: anderweitige Verwendung und begrenzte Dienstfähigkeit) durchgeführt. In insgesamt 31 Fällen (Vorjahr: 20 Fälle) ist es gelungen, durch Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit zu vermeiden. Dennoch bleibt es schwierig, anderweitige Verwendungen für nur noch eingeschränkt dienstfähige Beamtinnen und Beamte zu realisieren. Insofern werden Nachsteuerungen bei den gesetzlichen Voraussetzungen, wie sie in dem Entwurf der Bundesregierung eines Gesetzes zur Reform der Strukturen des öffentlichen Dienstrechts vorgesehen sind, im Grundsatz begrüßt. Unverzichtbarer Baustein bleibt daneben jedoch der gezielte Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung.

## A. Auftrag

Der Finanzausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtags hat in seinem Bericht und der Beschlussempfehlung vom 07.11.2002 (Drs. 15/2209) gebeten, dass das Innenministerium ihm jährlich zum 1. Juli über die eingeleiteten Maßnahmen (zur Vermeidung von Frühpensionierungen) und über die weitere Entwicklung der Frühpensionierungen berichtet.

## B. Bericht

### 1. Allgemeines

Zu den rechtlichen Grundlagen und zu Vergleichsdaten für die Vorjahre wird auf die Berichte für die Jahre 2001 bis 2003 (Umdrucke 15/3513 und 15/4642) verwiesen. Am 06.01.2004 ist das Gesetz zur Änderung des Hochschulgesetzes (HSG) – Einführung der Juniorprofessur – vom 12.12.2003 in Kraft getreten (GVOBl. Schl.-H. 2003, S. 668). Durch Artikel 3 dieses Gesetzes sind neben der gesetzlichen Neudefinition des Begriffs der Dienstunfähigkeit die folgenden, dem Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ folgenden Regelungen getroffen worden:

- Wegfall der Mindestaltersgrenze von 50 Jahren bei der begrenzten Dienstfähigkeit (§ 54a Abs. 1 LBG),
- Einführung einer gesetzlichen Verpflichtung an wegen Dienstunfähigkeit pensionierte Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte, sich geeigneten und zumutbaren Maßnahmen zur Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit zu unterziehen (§ 57 Abs. 3, § 93 Abs. 2 LBG).
- Möglichkeit der Reaktivierung auch bei begrenzter Dienstfähigkeit (§ 57 Abs. 5 LBG).

Die Möglichkeit, von der begrenzten Dienstfähigkeit Gebrauch zu machen, war aufgrund rahmenrechtlicher Vorgabe ursprünglich bis zum 31.12.2004 befristet. Der Wegfall der Befristung im Rahmenrecht durch Artikel 2 des Gesetzes zur wirkungsgleichen Übertragung von Regelungen der sozialen Pflegeversicherung in das Dienstrecht und zur Änderung sonstiger dienstrechtlicher Vorschriften

ten vom 04.11.2004 (BGBl. I S. 2686) ist in Schleswig-Holstein durch Art. 5 des Gesetzes zur Verbesserung der kommunalen Verwaltungsstruktur vom 01.02.2005, welches am 18.02.2005 in Kraft getreten ist, nachvollzogen worden (GVOBl. Schl.-H. S. 57).

## **2. Bericht über die Entwicklung der Frühpensionierungen**

### **2.1 Ruhestandseintrittsverhalten**

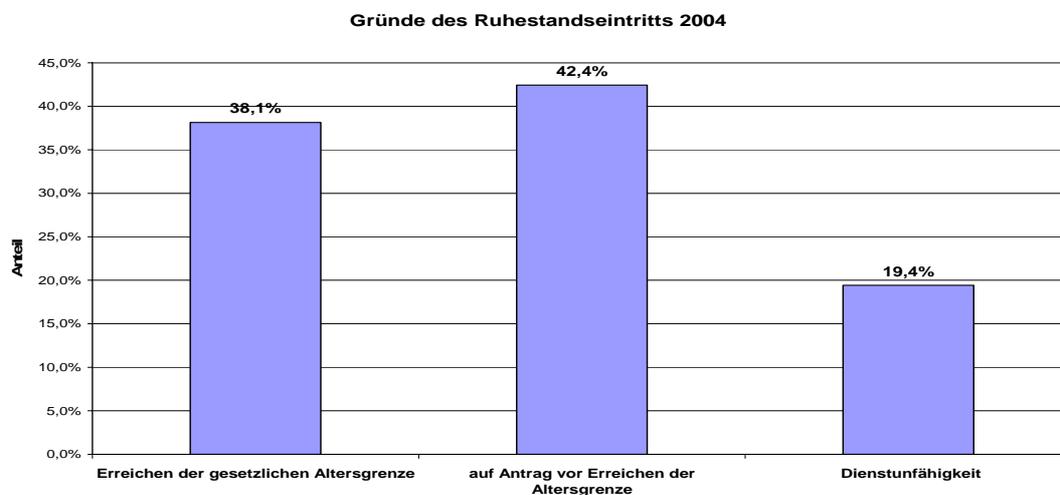
#### **2.1.1 Gesamtbetrachtung:**

Im Jahr 2004 sind 222 (19,4%) der insgesamt 1143 in den Ruhestand eingetretenen Beamtinnen und Beamten des Landes Schleswig-Holstein wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden. Damit ist die Dienstunfähigkeitsquote gegenüber dem Jahr 2003 (19,8%) noch einmal leicht gesunken. Die meisten Beamtinnen und Beamten sind im Jahr 2004 auf Antrag vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand getreten (485 Personen = 42,4%) (Tabelle 1; Abbildung 1).

*Tabelle 1:*

<b>Gründe des Ruhestandseintritts Land SH 2004</b>						
Insgesamt	Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze		auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze		Dienstunfähigkeit	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
1143	436	38,1%	485	42,4%	222	19,4%

Abbildung 1



Damit hat die Dienstunfähigkeitsquote im Jahr 2004 den bisherigen Tiefstand im Zeitraum seit 1985<sup>2</sup> erreicht und liegt deutlich unter dem Durchschnitt von 30,8% des zurückliegenden 10-Jahres-Zeitraumes 1995 bis 2004. Der Anteil derjenigen, die wegen Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand getreten sind, hat gegenüber dem Jahr 2003, in dem der bisherige Höchstwert von 41,2% erreicht wurde, wieder etwas abgenommen, liegt aber mit 38,1% klar über dem Durchschnittswert für die Jahre 1995 bis 2004. Während noch im Jahr 2002 im Vergleich zum Antragsruhestand vergleichsweise wenige Beamtinnen und Beamte (27,6%) bis zum Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze im Dienst verblieben sind, liegen Antragsruhestand und Erreichen der Altersgrenze in den Jahren 2003 und 2004 in etwa gleichauf. Zusammen machen sie rund 80% aus, während nur noch knapp 1/5 der Beamtinnen und Beamten wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden sind. Damit scheint sich die 2001 eingeleitete Entwicklung, den Ruhestandsgrund „Dienstunfähigkeit“ zurückzudrängen, zu verstetigen. (Tabelle 2; Abbildung 2).

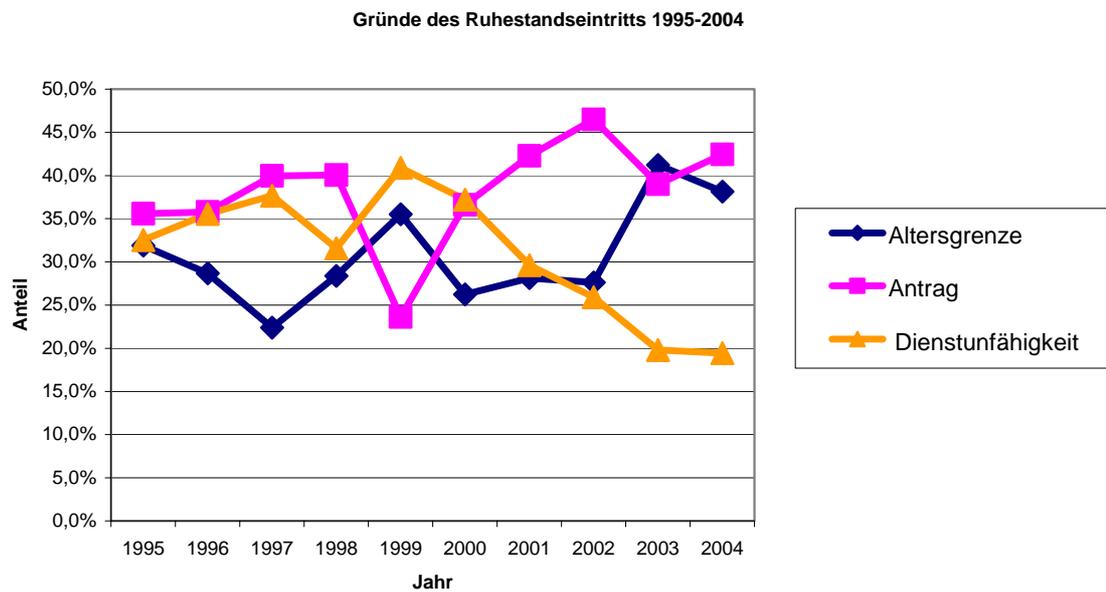
---

<sup>2</sup> S. Fn. 1

Tabelle 2:

Gründe des Ruhestandseintritts Land SH 1995 bis 2004							
Jahr	Insgesamt	Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze		auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze		Dienstunfähigkeit	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
1995	649	207	31,9%	231	35,6%	211	32,5%
1996	816	234	28,7%	292	35,8%	290	35,5%
1997	1131	253	22,4%	452	40,0%	426	37,7%
1998	1071	304	28,4%	429	40,1%	338	31,6%
1999	932	331	35,5%	220	23,6%	381	40,9%
2000	1350	354	26,2%	494	36,6%	502	37,2%
2001	1195	336	28,1%	505	42,3%	354	29,6%
2002	1097	303	27,6%	510	46,5%	284	25,9%
2003	1116	460	41,2%	435	39,0%	221	19,8%
2004	1143	436	38,1%	485	42,4%	222	19,4%
1995-2004	10500	3218	30,6%	4053	38,6%	3229	30,8%

Abbildung 2:



In den letzten Jahren ergriffene Maßnahmen (Versorgungsabschläge, Altersteilzeit, Ausbau des Grundsatzes „Rehabilitation vor Versorgung“), aber auch ein anzunehmender problembewussterer Umgang mit der Thematik und die stärkere Betonung präventiver Ansätze, zeigen somit Wirkung.

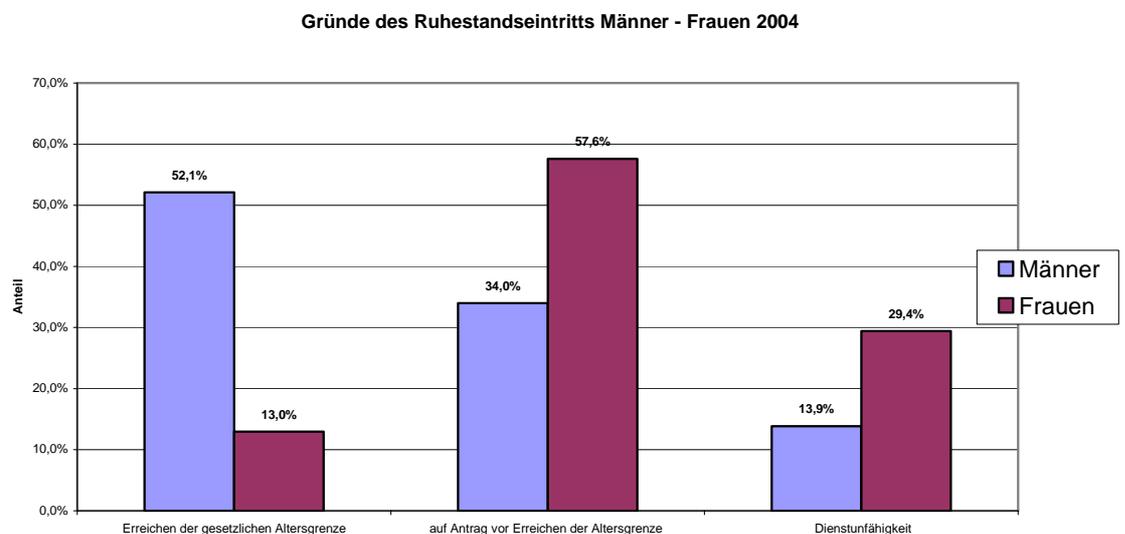
## 2.1.2 Ruhestand von Männern und Frauen

Wie in den Vorjahren lag die Dienstunfähigkeitsquote der weiblichen Beschäftigten über derjenigen der männlichen Beschäftigten (29,4% gegenüber 13,9%). Die Differenz hat aber weiter abgenommen. Lag sie im Jahr 2001 noch bei über 30 Prozentpunkten und belief sie sich im Jahr 2003 noch auf rund 24 Prozentpunkte, so beträgt sie im Jahr 2004 nur noch 14,5 Prozentpunkte. Dabei ist die Dienstunfähigkeitsquote der Männer gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen (+2,1 Prozentpunkte), während der Anteil der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Frauen gegenüber dem Vorjahr um 6,6 Prozentpunkte gesunken ist. (Tabellen 3, 4, Abbildungen 3, 4).

Tabelle 3:

Gründe des Ruhestandseintritts von Männern und Frauen 2004							
Geschlecht	Insgesamt	Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze		auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze		Dienstunfähigkeit	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Männer	735	383	52,1%	250	34,0%	102	13,9%
Frauen	408	53	13,0%	235	57,6%	120	29,4%
Gesamt	1143	436	38,1%	485	42,4%	222	19,4%

Abbildung 3:

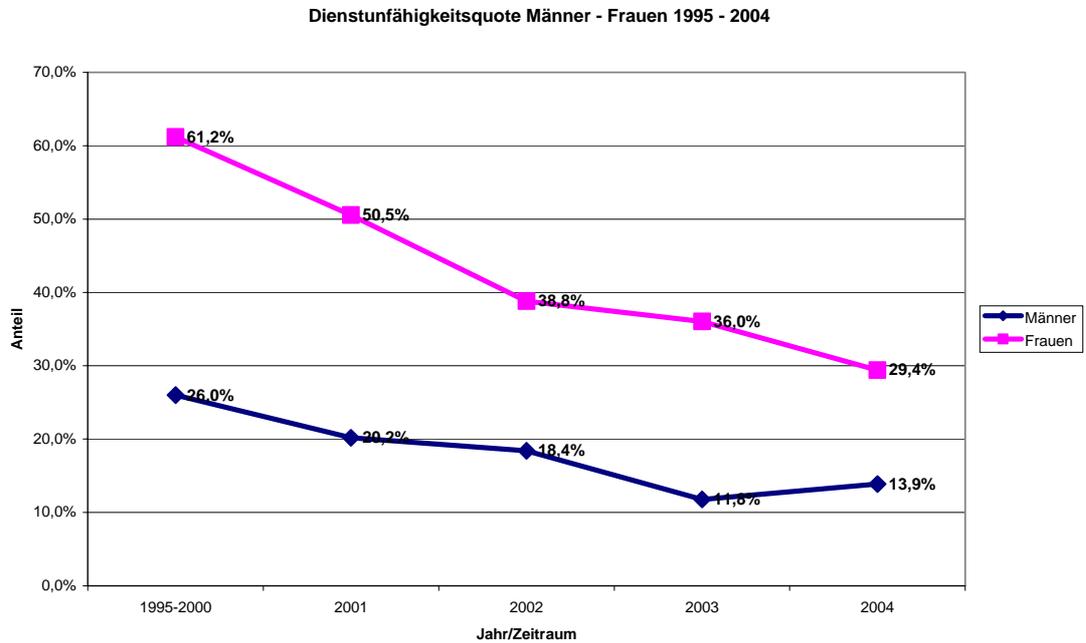


Die geringfügige Zunahme des Anteils der Dienstunfähigkeit bei den Männern trifft auf alle Bereiche zu (Schule: +1,9 Prozentpunkte; sonstige: +1,7 Prozentpunkte). Der Rückgang bei den Frauen ist aber ausschließlich auf den Schulbereich zurückzuführen (-8,9 Prozentpunkte), denn in den sonstigen Bereichen (ohne Schule) ist die Dienstunfähigkeitsquote der weiblichen Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr gestiegen (+1,5 Prozentpunkte). Nach Bereichen differenziert liegt die Dienstunfähigkeitsquote bei den weiblichen Beschäftigten in Schule und sonstiger Verwaltung nunmehr gleichauf (29,4 bzw. 29,3%); bei den männlichen Beschäftigten gibt es demgegenüber weiterhin signifikante Unterschiede zwischen Schule (19,0%) und sonstiger Verwaltung (9,3%). Insgesamt erfreulich ist, dass es im Vergleich zum Gesamtergebnis des Zeitraumes 1995-2000 gelungen ist, die Dienstunfähigkeitsquote sowohl bei Männern als auch bei Frauen zu halbieren, und zwar sowohl im Bereich „Schule“ als auch im Bereich „übrige Verwaltung“.

*Tabelle 4:*

<b>Entwicklung der Dienstunfähigkeitsquote von Männern und Frauen</b>						
Bereich	Alle Bereiche		nur Schulen		sonstige ohne Schulen	
Jahr/ Zeitraum	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
1995-2000	26,0%	61,2%	40,2%	62,7%	18,2%	50,9%
2001	20,2%	50,5%	31,4%	55,7%	13,0%	26,9%
2002	18,4%	38,8%	26,5%	41,4%	13,1%	22,8%
2003	11,8%	36,0%	17,1%	38,3%	7,6%	27,8%
2004	13,9%	29,4%	19,0%	29,4%	9,3%	29,3%

Abbildung 4:



Beamtinnen verbleiben zwar weiterhin wesentlich seltener bis zur Altersgrenze im Dienst als ihre männlichen Kollegen; gleichwohl hat bei den Frauen der Anteil derjenigen, die mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand treten, gegenüber dem Vorjahr weiter zugenommen und liegt nunmehr bei 13,0% (+ 4,1 Prozentpunkte im Vergleich zu 2003); bei Männern ist dieser Ruhestandsgrund mit 52,1 % weiterhin am häufigsten (Tabelle 5).

Tabelle 5:

Gründe des Ruhestandseintritts nach Geschlecht und Bereichen 2004								
Bereich	Geschlecht	Insgesamt	Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze		auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze		Dienstunfähigkeit	
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Schulen	Männer	348	136	39,1%	146	42,0%	66	19,0%
	Frauen	316	38	12,0%	185	58,5%	93	29,4%
	Gesamt	664	174	26,2%	331	49,8%	159	23,9%
sonstige inkl. Polizei	Männer	387	247	63,8%	104	26,9%	36	9,3%
	Frauen	92	15	16,3%	50	54,3%	27	29,3%
	Gesamt	479	262	54,7%	154	32,2%	63	13,2%
Alle Bereiche	Männer	735	383	52,1%	250	34,0%	102	13,9%
	Frauen	408	53	13,0%	235	57,6%	120	29,4%
	Gesamt	1143	436	38,1%	485	42,4%	222	19,4%

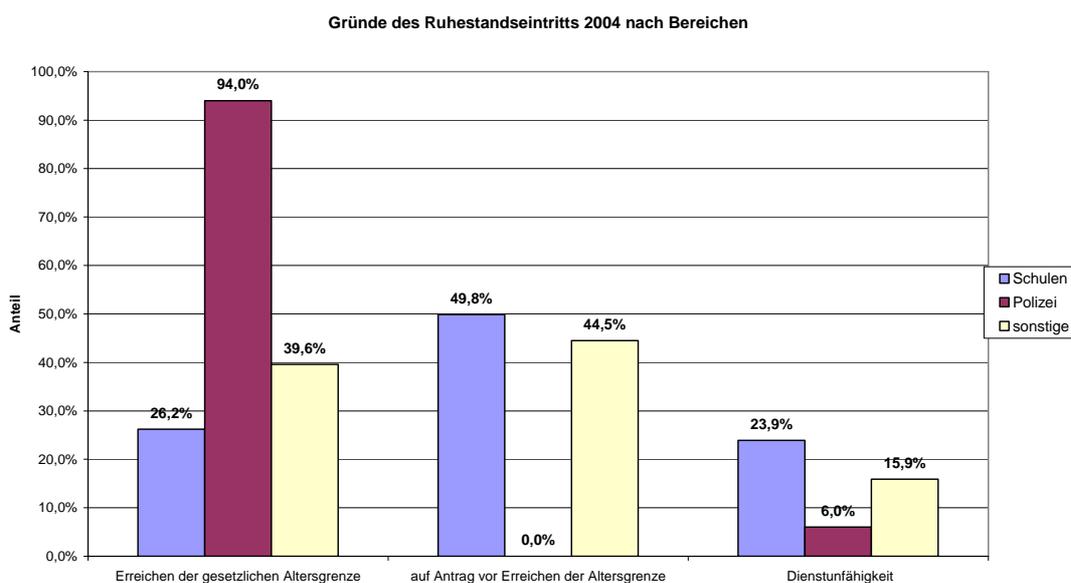
### 2.1.3 Ruhestand nach Bereichen

Die Dienstunfähigkeitsquote im Schulbereich ist im Jahr 2004 mit 23,9% noch überdurchschnittlich, (Tabelle 6, Abbildung 5) aber sie ist gegenüber dem Vorjahr weiter gesunken (-3,2 Prozentpunkte) und damit seit 2001 nahezu halbiert worden (Tabelle 7, Abbildung 6). Demgegenüber hat der Anteil derjenigen Lehrkräfte, die bis zum Erreichen der Altersgrenze im Dienst verblieben sind, weiter zugenommen. Er beträgt jetzt 26,2%. Knapp die Hälfte der pensionierten Lehrkräfte (49,8%) ist im Jahr 2004 auf eigenen Antrag nach vollendetem 63. bzw. 60. Lebensjahr in den Ruhestand versetzt worden.

Tabelle 6:

Gründe des Ruhestandseintritts nach Bereichen 2004							
Bereich	Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze		auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze		Dienstunfähigkeit		Gesamt Anzahl
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
Schulen	174	26,2%	331	49,8%	159	23,9%	664
Polizei	125	94,0%	entfällt		8	6,0%	133
sonstige	137	39,6%	154	44,5%	55	15,9%	346
Gesamt	436	38,1%	485	42,4%	222	19,4%	1143

Abbildung 5:



Im Polizeibereich hat sich der Dienstunfähigkeitsanteil im Jahr 2004 auf 6,0% erhöht gegenüber 2,7% im Vorjahr. Da sich der Eintritt in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit im Polizeivollzugsdienst seit einigen Jahren nur noch auf Einzelfälle beschränkt, sind derartige Schwankungen als zufallsabhängig erklärlich.

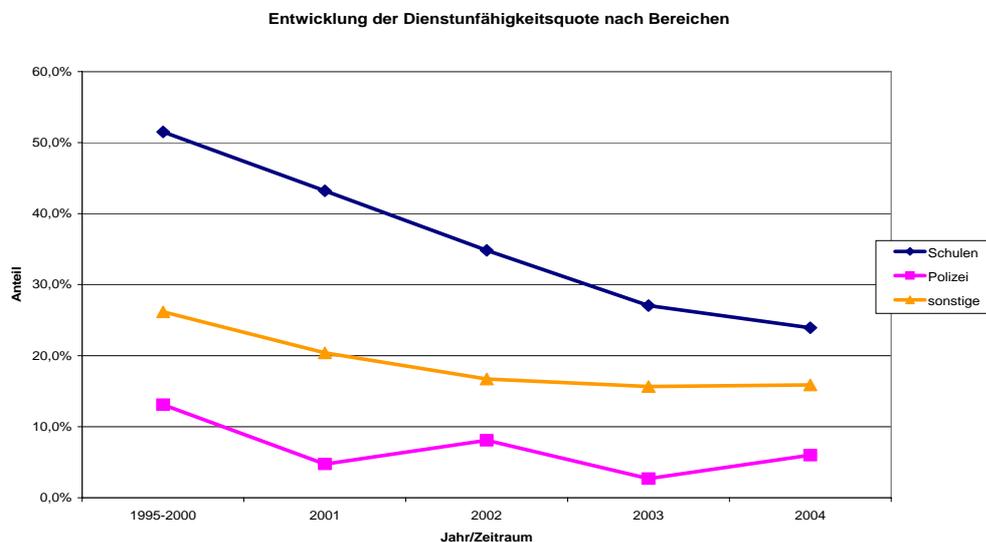
Wegen der auf 60 Jahre vorgezogenen Altersgrenze spielt der Antragsruhestand im Polizeivollzugsdienst keine Rolle. Demzufolge sind 94,0% der Zuruhesetzungen im Jahr 2004 wegen Erreichens der Altersgrenze erfolgt.

In den sonstigen Bereichen ist die Dienstunfähigkeitsquote im Jahr 2004 in etwa auf dem Niveau des Vorjahres geblieben (15,9% gegenüber 15,7% im Jahr 2003). Die meisten Beamtinnen und Beamten (44,5%) sind dort auf Antrag ab 63 bzw. 60 Jahre in den Ruhestand versetzt worden.

*Tabelle 7:*

<b>Entwicklung der Dienstunfähigkeitsquote nach Bereichen</b>			
<b>Jahr/ Zeitraum</b>	<b>Schulen</b>	<b>Polizei</b>	<b>sonstige</b>
1995-2000	51,5%	13,1%	26,2%
2001	43,2%	4,8%	20,4%
2002	34,8%	8,1%	16,7%
2003	27,1%	2,7%	15,7%
2004	23,9%	6,0%	15,9%

Abbildung 6:



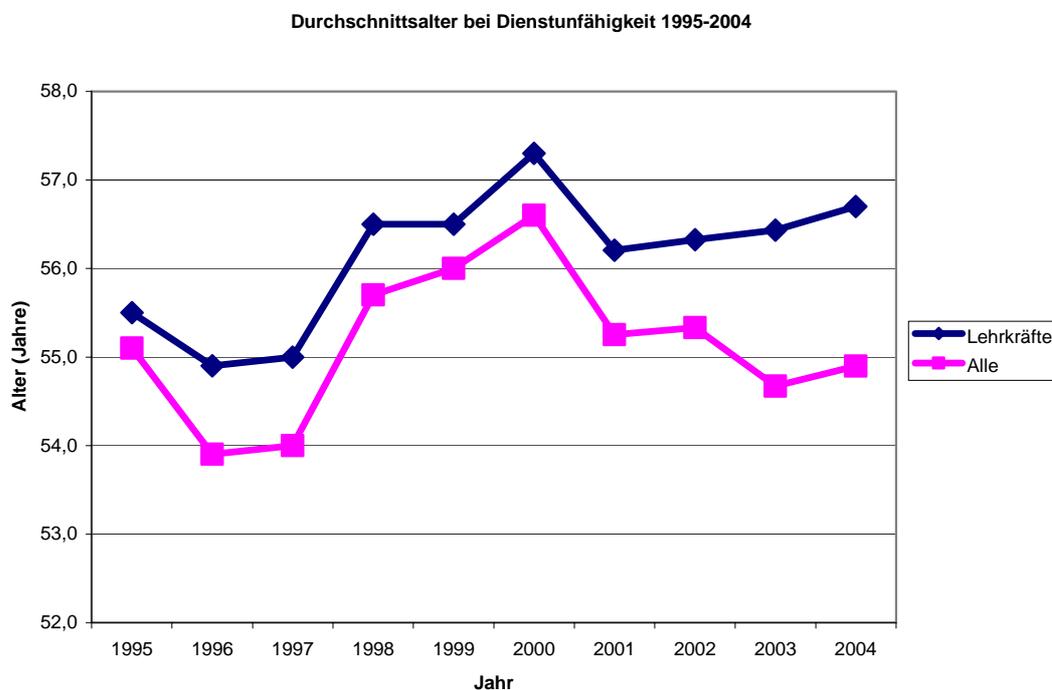
#### 2.1.4 Ruhestand nach Altersgruppen und Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten lag im Jahr 2004 bei 54,9 Jahren und damit leicht über dem Wert von 2003 (54,7 Jahre). Bei den Frauen ist das Durchschnittsalter noch einmal geringfügig gesunken (-0,2), bei den Männern dagegen wieder gestiegen (+0,6). Insgesamt sind die dienstunfähigen Beamtinnen und Beamten damit etwas später in den Ruhestand versetzt worden als im Vorjahr (Tabelle 8, Abbildung 7). Auf eine Auswertung des Polizeibereichs wurde verzichtet, da, wie oben erwähnt, nur noch einzelne Beamtinnen und Beamte wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden. Ein daraus ermittelter Durchschnittsalterwert besitzt kaum Aussagekraft.

Tabelle 8:

Durchschnittsalter der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten						
Jahr	Lehrkräfte			Alle		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
1995	56,9	54,6	55,5	56,3	53,8	55,1
1996	55,4	54,7	54,9	54,0	53,9	53,9
1997	56,1	54,2	55,0	54,6	53,3	54,0
1998	56,9	56,2	56,5	55,9	55,6	55,7
1999	57,4	55,9	56,5	56,2	55,7	56,0
2000	57,7	56,9	57,3	56,6	56,5	56,6
2001	57,1	55,7	56,2	55,7	54,8	55,3
2002	57,6	55,7	56,3	55,7	55,0	55,3
2003	57,7	55,8	56,4	55,4	54,2	54,7
2004	57,9	55,8	56,7	56,0	54,0	54,9

Abbildung 7:



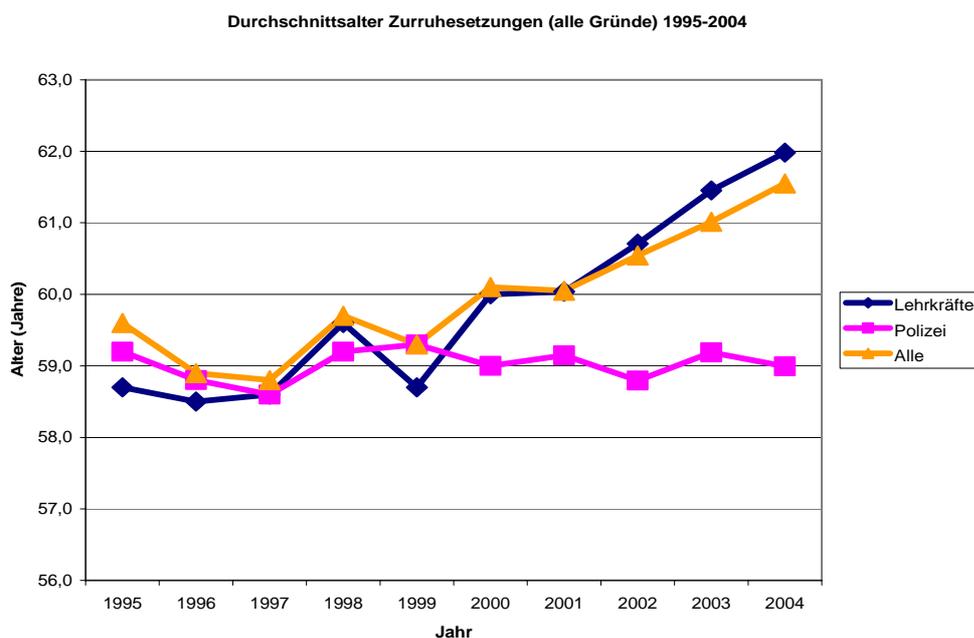
Das Durchschnittsalter aller in den Ruhestand Versetzten bzw. Eingetretenen, also einschließlich der durch Erreichen der Altersgrenze oder auf eigenen Antrag aus dem Beamtenverhältnis ausgeschiedenen Beschäftig-

ten, ist weiter gestiegen und hat im Jahr 2004 mit 61,6 Jahren (+ 0,6 Jahre gegenüber 2003) den Höchstwert im zurückliegenden 10-Jahres-Zeitraum erreicht. (Tabelle 9, Abbildung 8). Dabei sind Männer im Alter von durchschnittlich 62,1 Jahren in den Ruhestand getreten, Frauen mit 60,5 Jahren.

Tabelle 9:

Durchschnittsalter der in den Ruhestand Versetzten insgesamt							
Jahr	Lehrkräfte			Polizei	Alle		
	Männer	Frauen	Gesamt	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
1995	60,1	57,3	58,7	59,2	60,4	56,8	59,6
1996	60,3	56,9	58,5	58,8	60,0	56,8	58,9
1997	59,8	57,3	58,6	58,6	59,6	56,8	58,8
1998	60,5	58,6	59,6	59,2	60,3	58,2	59,7
1999	59,7	57,8	58,7	59,3	59,9	57,8	59,3
2000	60,7	59,3	60,0	59,0	60,5	59,0	60,1
2001	61,3	58,7	60,0	59,1	60,7	58,7	60,0
2002	61,8	59,8	60,7	58,8	61,0	59,7	60,5
2003	62,6	60,1	61,5	59,2	61,7	59,7	61,0
2004	62,8	61,0	62,0	59,0	62,1	60,5	61,6

Abbildung 8:



Weiterhin gilt, dass das durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter bei Lehrerinnen und Lehrern über dem Durchschnitt liegt, und zwar sowohl bei Dienstunfähigkeit (56,7 Jahre) als auch bei allen Zurruesetzungen insgesamt (62,0 Jahre). Das überdurchschnittlich hohe Ruhestandseintrittsalter trifft sowohl auf die weiblichen Lehrkräfte (61,0 Jahre) als auch auf die männlichen zu, bei denen der Wert in 2004 sogar auf 62,8 Jahre angestiegen ist.

Beim Vergleich der Altersgruppen macht die Altersgruppe der über 55jährigen wie in den Vorjahren den mit Abstand größten Anteil (68,5%) an allen Frühpensionierungen wegen Dienstunfähigkeit aus, der gegenüber den Vorjahren zugenommen hat. Davon entfallen auf die Altersgruppe der 55-59jährigen 36,9%. Demnach ist knapp ein Drittel (31,5%) der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten im Zeitpunkt der Zurruesetzung 60 Jahre und älter; in den Jahren 2002 und 2003 lag dieser Anteil noch bei einem guten Viertel der wegen Dienstunfähigkeit Pensionierten (Tabelle 10, Abbildung 9).

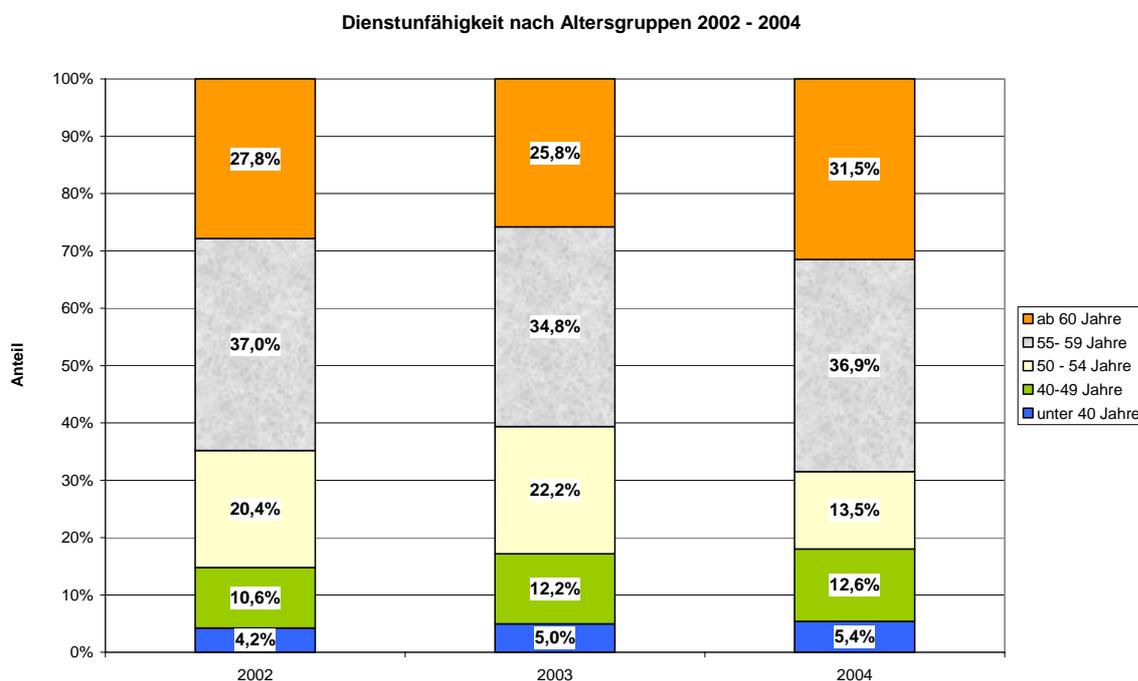
Der Anteil der unter 40jährigen ist dagegen wiederum leicht angestiegen (um 0,8 Prozentpunkte auf 5,4%). Der Anteil der Altersgruppe der 40 bis 49jährigen hat mit 12,6% gegenüber dem Jahr 2003 (12,2%) ebenfalls geringfügig zugenommen. Dagegen ist eine signifikante Verringerung des Anteils der 50-54jährigen an den Dienstunfähigen zu verzeichnen (13,5%; Vorjahr: 22,2%).

Insgesamt ist somit festzustellen, dass sich die Zurruesetzung wegen Dienstunfähigkeit weiter verstärkt auf die älteren Altersgruppen verlagert. Mit diesem Trend zur „Dienstunfähigkeit in späteren Jahren“ verringern sich letztlich in der Gesamtschau die Versorgungslaufzeiten.

Tabelle 10:

Verteilung der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten nach Altersgruppen 2002 bis 2004									
Jahr/Zeitraum	2002			2003			2004		
Altersgruppe	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
unter 40 Jahre	4,7%	3,8%	4,2%	3,4%	6,0%	5,0%	4,9%	5,8%	5,4%
40-49 Jahre	8,6%	12,2%	10,6%	12,5%	12,0%	12,2%	6,9%	17,5%	12,6%
50 - 54 Jahre	18,8%	21,8%	20,4%	18,2%	24,8%	22,2%	8,8%	17,5%	13,5%
ab 55 Jahre	68,0%	62,2%	64,8%	65,9%	57,1%	60,6%	79,4%	59,2%	68,5%
<i>davon:</i>									
55- 59 Jahre	37,5%	36,5%	37,0%	37,5%	33,1%	34,8%	46,1%	29,2%	36,9%
ab 60 Jahre	30,5%	25,6%	27,8%	28,4%	24,1%	25,8%	33,3%	30,0%	31,5%

Abbildung 9:



Bei den Männern liegt der Anteil der ab 55jährigen, wegen Dienstunfähigkeit Pensionierten an allen dienstunfähigen Beamten im Jahr 2004 bereits bei 79,4%, bei Frauen in der vergleichbaren Altersgruppe bei 59,2%. Dabei ist diese Altersgruppe besonders bei den weiblichen Lehrkräften stark repräsentiert (67,8%), während in den sonstigen Bereichen deutlich weniger (29,6%) Beamtinnen dieser Altersgruppe wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand getreten sind (Tabelle 11).

Tabelle 11:

Zurruhesetzungen wegen Dienstunfähigkeit nach Bereichen, Altersgruppen und Geschlecht in 2004									
Bereich	Schulen			sonstige Bereiche			Alle Bereiche		
Altersgruppe	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
unter 40 Jahre	0,0%	0,0%	0,0%	13,9%	25,9%	19,0%	4,9%	5,8%	5,4%
40-49 Jahre	4,5%	14,0%	10,1%	11,1%	29,6%	19,0%	6,9%	17,5%	12,6%
50 bis 54 Jahre	6,1%	18,3%	13,2%	13,9%	14,8%	14,3%	8,8%	17,5%	13,5%
ab 55 Jahre	89,4%	67,8%	76,7%	61,1%	29,6%	47,7%	79,4%	59,2%	68,4%
davon:									
55 bis 59 Jahre	50,0%	32,3%	39,6%	38,9%	18,5%	30,2%	46,1%	29,2%	36,9%
ab 60 Jahre	39,4%	35,5%	37,1%	22,2%	11,1%	17,5%	33,3%	30,0%	31,5%

Weiterhin zeichnet sich keine Tendenz zur Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ab dem 63. Lebensjahr vor dem Hintergrund ab, ggf. die bei der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit vor dem vollendeten 63. Lebensjahr fälligen Versorgungsabschläge kompensieren zu wollen. Prozentual hat der Anteil der 63 und 64jährigen zwar zugenommen, es handelt sich aber weiterhin um wenige Fälle; die Gesamtmenge bewegt sich im Rahmen der Vorjahre (Tabelle 12).

*Tabelle 12:*

<b>Entwicklung des Dienstunfähigkeitsanteils in der Altersgruppe 63 und 64 Jahre</b>			
Jahr	Dienstunfähige gesamt	63 und 64 Jahre	
		Anzahl	Anteil
2001	354	8	2,3%
2002	284	13	4,6%
2003	221	12	5,4%
2004	222	13	5,9%

### **2.1.5 Ruhestand nach Laufbahngruppen**

Im Jahr 2004 sind wiederum die meisten Beschäftigten der Laufbahngruppen des höheren und mittleren Dienstes wegen Erreichens der Altersgrenze in den Ruhestand getreten (höherer Dienst: 49,6%; mittlerer Dienst: 53,5%). Bei den Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes stellte der Ruhestand auf eigenen Antrag den häufigsten Ruhestandsgrund dar (48,3%) (Tabelle 13, Abbildung 10). Der Ruhestandseintritt der Laufbahngruppe des einfachen Dienstes ist wegen der nur geringen Fallzahlen nicht ausgewertet worden.

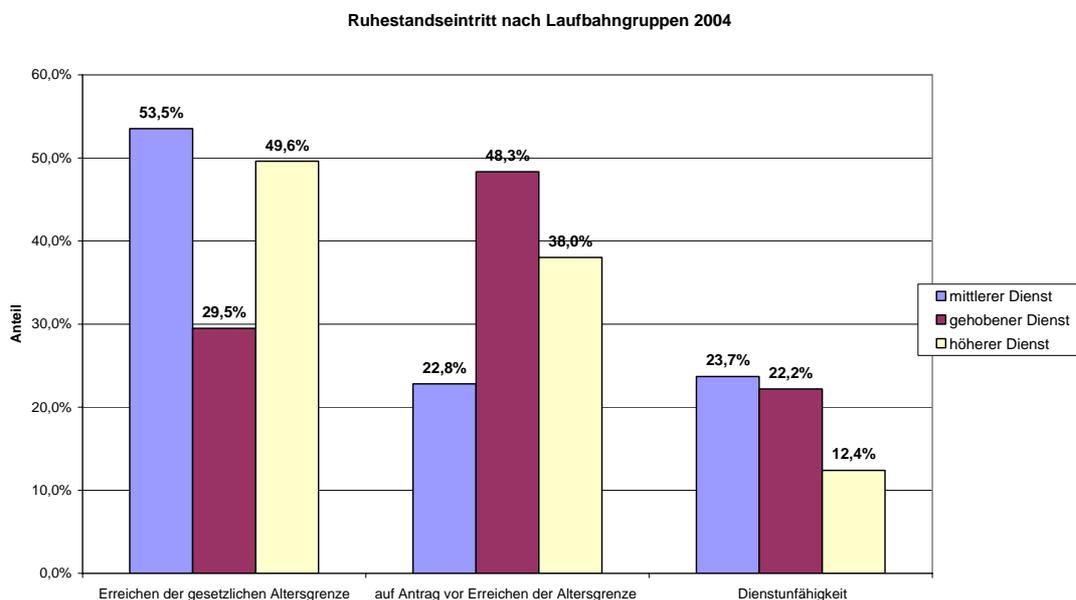
Im Vergleich der Laufbahngruppen ist der Anteil der wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand Versetzten bei den Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes am höchsten (23,7%), gefolgt von den Beschäftigten des gehobenen Dienstes (22,2%). Am niedrigsten war die Dienstunfähigkeitsquote – wie in den Vorjahren - im höheren Dienst (12,4%).

Tabelle 13:

Gründe des Ruhestandseintritts nach Laufbahngruppen 2004										
Laufbahn- gruppe	Anzahl insgesamt	Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze			auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze			Dienstunfähigkeit		
		Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
mittlerer Dienst	114	61,2%	<i>Anm. 1</i>	53,5%	24,5%	<i>Anm. 1</i>	22,8%	14,3%	<i>Anm. 1</i>	23,7%
gehobener Dienst	658	48,8%	10,3%	29,5%	34,5%	62,1%	48,3%	16,8%	27,6%	22,2%
höherer Dienst	363	53,8%	29,0%	49,6%	36,5%	45,2%	38,0%	9,6%	25,8%	12,4%

Anm. 1: keine Auswertung wegen zu geringer Fallzahlen

Abbildung 10:

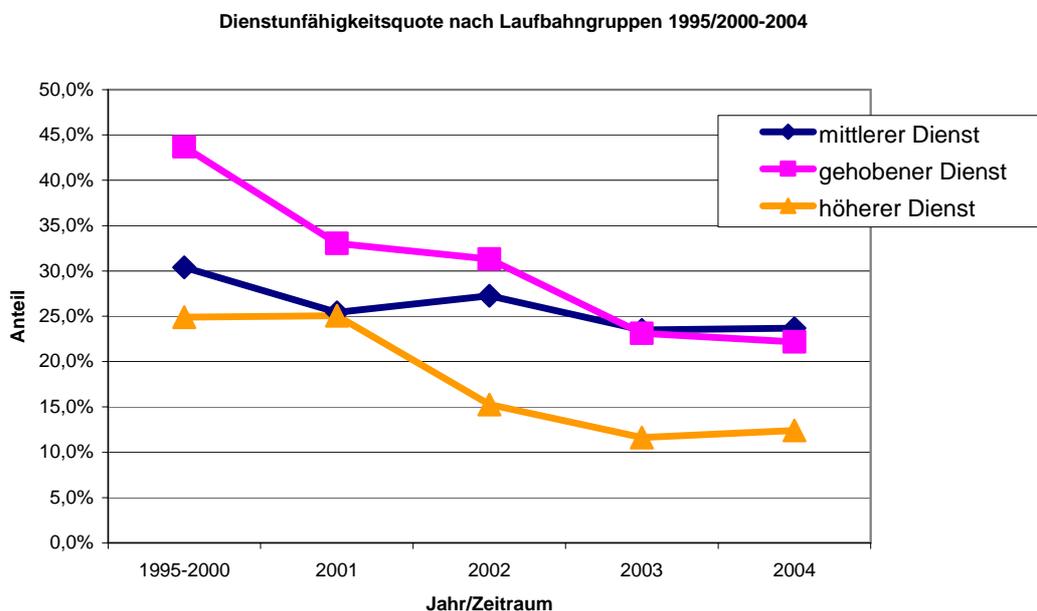


Im gehobenen Dienst, der zu einem Großteil auf den Schulbereich entfällt, ist die Dienstunfähigkeitsquote seit 2001 kontinuierlich gesunken (Tabelle 14, Abbildung 11). Spiegelbildlich dazu ist die Entwicklung im gehobenen Schuldienst verlaufen, wo der Dienstunfähigkeitsanteil seit 1995/2000 um mehr als die Hälfte auf nunmehr 28,9% reduziert worden ist. Im höheren Schuldienst beträgt diese Quote 15,7%, im höheren Dienst der sonstigen Verwaltung nur noch 4,5%.

Tabelle 14:

Entwicklung der Dienstunfähigkeitsquote nach Laufbahngruppen und Bereichen						
Bereich	Laufbahngruppe	1995-2000	2001	2002	2003	2004
alle Bereiche	mittlerer Dienst	30,4%	25,4%	27,3%	23,5%	23,7%
	gehobener Dienst	43,7%	33,0%	31,3%	23,1%	22,2%
	höherer Dienst	24,9%	25,1%	15,2%	11,6%	12,4%
Schulen	gehobener Dienst	61,7%	51,2%	44,2%	34,2%	28,9%
	höherer Dienst	33,1%	30,3%	19,0%	13,9%	15,7%
Polizei	mittlerer Dienst	22,0%	9,2%	11,9%	6,4%	7,9%
	gehobener Dienst	8,3%	2,8%	6,5%	1,5%	4,4%
sonstige	mittlerer Dienst	37,6%	35,6%	34,4%	35,3%	31,6%
	gehobener Dienst	33,3%	13,8%	11,7%	12,2%	14,5%
	höherer Dienst	12,1%	13,4%	7,3%	7,4%	4,5%

Abbildung 11:



Im Vergleich der Laufbahngruppen nach Geschlecht und Bereichen ist der Dienstunfähigkeitsanteil bei den männlichen Beamten des höheren Dienstes in der sonstigen Verwaltung (4,0%) und im gehobenen Dienst der Polizei (2,2%) am niedrigsten, bei den Beamtinnen des gehobenen Schul-

dienstes mit 29,5% am höchsten, dort aber nahezu gleichauf mit den Beamtinnen des höheren Schuldienstes (Tabelle 15). Für die Beamtinnen des mittleren Dienstes und des gehobenen Polizeivollzugsdienstes sowie des höheren Polizeivollzugsdienstes insgesamt ist wegen der geringen Fallzahlen keine Auswertung erfolgt.

Tabelle 15:

Gründe des Ruhestandseintritts nach Laufbahngruppen und Bereichen 2004											
Bereich	Laufbahngruppe	Anzahl insgesamt	Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze			auf Antrag vor Erreichen der Altersgrenze			Dienstunfähigkeit		
			Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Schulen	gehobener Dienst	415	25,8%	9,5%	15,4%	46,4%	61,0%	55,7%	27,8%	29,5%	28,9%
	höherer Dienst	249	49,2%	25,0%	44,2%	38,6%	46,2%	40,2%	12,2%	28,8%	15,7%
Polizei	mittlerer Dienst	38	92,1%	s. Anm. 1	92,1%	entfällt			7,9%	s. Anm. 1	7,9%
	gehobener Dienst	91	97,8%		95,6%				2,2%		4,4%
sonstige	mittlerer Dienst	76	41,7%	s. Anm. 1	34,2%	40,0%	s. Anm. 1	34,2%	18,3%	s. Anm. 1	31,6%
	gehobener Dienst	152	38,6%	14,1%	28,3%	48,9%	68,8%	57,2%	12,5%	17,2%	14,5%
	höherer Dienst	110	62,0%	s. Anm. 1	60,9%	34,0%	s. Anm. 1	34,5%	4,0%	s. Anm. 1	4,5%

Anm. 1: keine Auswertung wegen zu geringer Fallzahlen

## 2.2 Maßnahmen zur Vermeidung von Frühpensionierungen (Sachstand/Neuerungen)

Im Jahr 2004 ist es in 8 Fällen (2003: 6 Fälle) gelungen, die Weiterverwendung von in ihrer bisherigen Funktion nur eingeschränkt dienstfähigen Beamtinnen und Beamten unter Anwendung des Grundsatzes „Rehabilitation vor Versorgung“ zu realisieren, davon in 2 Fällen unter Anwendung der in §§ 12 b und c des Haushaltsgesetzes 2004/2005 geregelten haushaltsrechtlichen Fördermaßnahmen (Tabelle 16).

Tabelle 16:

Rehabilitation vor Versorgung 2004				
Bereich	Schulen	Polizei	sonstige	Alle
Maßnahme				
anderweitige Verwendung	2	4	2	8
begrenzte Dienstfähigkeit	23	0	0	23
Summe	25	4	2	31

Bei 23 Beschäftigten (ausschließlich Lehrkräfte) war es möglich, durch Inanspruchnahme der begrenzten Dienstfähigkeit die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit zu vermeiden (2003: 14 Fälle). Alle diese Beschäftigten hatten das 50. Lebensjahr bereits vollendet. Die Aufhebung der Altersgrenze in § 54a LBG durch das Gesetz zur Änderung des Hochschulgesetzes (HSG) – Einführung der Juniorprofessur vom 12.12.2003 hat somit bislang keine Effekte erzielt.

Insgesamt war es somit im Jahr 2004 in 31 Fällen möglich, durch Anwendung der gesetzlichen Maßnahmen der Rehabilitation die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit zu vermeiden.

Ferner ist im Jahr 2004 in 6 Fällen eine Reaktivierung erfolgt (im Jahr 2003 nur 1 Fall).

Rehabilitation vor Versorgung und Reaktivierungen haben damit gegenüber dem Vorjahr zugenommen. Angesichts des weiterhin geringen Mengengerüsts ist aber noch keine Aussage möglich, ob damit ein genereller Trend zu mehr rehabilitierenden und reaktivierenden Maßnahmen eingeleitet worden ist. Unabhängig davon ist das Ergebnis des Jahres 2004 vor dem Hintergrund der für die Personalverwaltungen angesichts knapper werdender Ressourcen bestehenden Stellen- und Budgetproblematik positiv.

Nach dem Willen der Bundesregierung soll die verstärkte „Nutzung personeller Ressourcen“ unter anderem durch die weitere Begrenzung von Frühpensionierungen erfolgen, weshalb dem Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“ eine stärkere rechtliche Verbindlichkeit gegeben werden soll. Im Entwurf des Gesetzes zur Reform der Strukturen des öffentlichen Dienstrechts, Strukturreformgesetz (StruktReformG) (Art. 1 §§ 29, 29 des Beamtenrechtsrahmengesetzes – BRRG -) ist deshalb vorgesehen, dass von Versetzungen in den Ruhestand abzusehen **ist**, wenn eine anderweitige Verwendung bzw. eine Verwendung im Rahmen der begrenzten Dienstfähigkeit möglich ist (bisher lediglich Soll-Regelung, s. § 26 Abs. 3 und § 26a Abs. 1 BRRG). Ferner wird eine Weiterverwendung nunmehr auch in einer anderen Laufbahngruppe ermöglicht. Schließlich sieht der Gesetzentwurf eine Ermächtigung an die Länder vor, durch Gesetz zu bestimmen, dass zur Vermeidung einer Versetzung in den Ruhestand die Beamtin oder der Beamte nach dem Erwerb der Befähigung für eine neue Laufbahn auch ohne Zustimmung in ein Amt dieser Laufbahn mit geringerem Endgrund- oder Basisgehalt versetzt werden kann, wenn eine dem bisherigen Amt entsprechende Verwendung nicht möglich und die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit zuzumuten ist.

Sobald diese Änderungen des Rahmenrechts in Kraft getreten sind, wird die Landesregierung kurzfristig über deren Übernahme in das Landesbeamtengesetz entscheiden und dem Landtag einen entsprechenden Gesetzentwurf zuleiten. Ob die Erweiterung der gesetzlichen Möglichkeiten zu einer wesentlichen Erhöhung der Fallzahlen führen wird, ist allerdings offen; denn eine anderweitige Verwendung von nur noch eingeschränkt dienstfähigen Beamtinnen und Beamten scheitert in der Praxis nicht an fehlenden Rechtsgrundlagen, sondern an der faktischen Unmöglichkeit der Weiterverwendung (keine geeigneten Arbeitsplätze; gesundheitliche Einschränkung selbst für andere Verwendungen zu groß). Den beabsichtigten Rechtsänderungen kommt aber zumindest eine Signalwirkung zu.

### **2.3. Prävention, Gesundheitsförderung**

Die Landesbehörden sind weiterhin bemüht, die Gesundheitsförderung in ihrem jeweiligen Bereich zu intensivieren. So hat z.B. der Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung im Innenministerium einen Bericht und ein Konzept zur Betrieblichen Gesundheitsförderung im Innenministerium erarbeitet und 13 Thesen zur Gesundheitsförderung entwickelt. Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt anzusprechen und Gesundheitsförderung verstärkt in das Bewusstsein zu rücken, ist im Innenministerium im Jahr 2004 erstmals ein Aktionstag zur Gesundheitsförderung veranstaltet worden.

Ferner wird gegenwärtig eine Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorbereitet, um festzustellen, in welchem Maße sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer Tätigkeit, im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen sowie hinsichtlich des allgemeinen Klimas im Innenministerium wohl fühlen und ob sich die „gefühlte Temperatur“ auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirkt. Anhand der durch die Befragung gewonnenen Erkenntnisse sollen Maßnahmen entwickelt werden, um die Gesundheit beeinträchtigende Faktoren zu vermeiden und die Förderung der Gesundheit zu unterstützen.