

Wiedereingliederung mit ermäßigter Unterrichtsverpflichtung bei Beamten

www.SBV-Graskamp.de

Stand: 13.11.13

Die Wiedereingliederung hat bei Beamten und bei Tarifbeschäftigten eine unterschiedliche Rechtsgrundlage.

Beamte arbeiten während der Wiedereingliederung voll, im Rahmen ihrer Möglichkeiten. Ihre Möglichkeiten werden im Wiedereingliederungsplan festgelegt.

Tarifbeschäftigte gelten während der Wiedereingliederung als arbeitsunfähig und erhalten Krankengeld.

Nach langer und/oder schwerer Krankheit gibt es die Möglichkeit, nach einem Heilungsplan/=Wiedereingliederungsplan mit verminderter Stundenzahl den Dienst wieder aufzunehmen.

Diese Rechtsgrundlage geht davon aus, dass **nach** der stufenweisen Wiedereingliederung die Leistungsfähigkeit bzw. die Gesundheit wieder hergestellt ist. Während früher die **volle** Dienstfähigkeit ein unabdingbares Ziel der Wiedereingliederung war, kann jetzt die Wiedereingliederung auch zum Erreichen der **Teildienstfähigkeit** eingesetzt werden.

Die Wiedereingliederung darf jedoch nicht zu einer kurzzeitigen oder langfristigen Entlastung eines chronisch dauerhaft Erkrankten eingesetzt werden.

Verfahren:

Der behandelnde Arzt erstellt ein Gutachten mit einer **positiven Prognose** für das Ende des Heilungsplanes.

Er schlägt vor, mit welcher Stundenzahl der Kranke zu Beginn der Wiedereingliederung belastet werden kann.

Bei schwerbehinderten Lehrkräften können dies z.B. auch nur 2 Wochenstunden (WS) sein.

Der Arzt schlägt außerdem für die Wiedereingliederung einen Zeitplan vor:

Z.B. 6 Wochen 14 WS, dann 8 Wochen 18 WS, danach bis zu den nächsten Ferien 24 WS.

Kein Arzt ist Hellseher, darum kann der behandelnde Arzt auch nur eine Prognose stellen. In Einzelfällen kann der Heilungsplan auch verlängert werden.

Die Wiedereingliederung muss bei der Dienststelle =Bezirksregierung beantragt werden.

→ Vorschlag für die Form der Antragstellung siehe Antragsformulare.

Bei einem Wiedereingliederungsplan von bis zu 6 Mon. entscheidet die Dienststelle bei der Bezirksregierung, i.d.R. ohne eine amtsärztliche Untersuchung (= a.ä.U.)

Während der Wiedereingliederung gibt es keine SB-Ermäßigung und keine Altersermäßigung.

Die Vorgriffsstunde wird jedoch auch in der Wiedereingliederung weiter gewährt.

Rechtsauffassung des MSW zu

folgenden Fallkonstellationen im Zusammenhang mit der Rückgabe der Vorgriffsstunde:

- Krankheit im Rückgabezeitraum begründet keinen Ausgleichsanspruch (s. anliegende Entscheidung LArbG Köln, Az.: 3 Sa 1436/10 vom 16. März 2011)

- **Wiedereingliederung im Rückgabezeitraum**: Befindet sich eine Lehrkraft im Rückgabezeitraum in der Wiedereingliederung, leistet sie faktisch Pflichtstunden an einer Schule. Das MSW geht daher davon aus, dass eine **Rückgabe der Vorgriffsstunde in Form der Pflichtstundenreduzierung tatsächlich möglich ist**. Die Tatsache, dass Tarifbeschäftigte in der Wiedereingliederung fortlaufend arbeitsunfähig sind (RdErl. des Ministeriums für Schule, Wissenschaft und Forschung "Stufenweise Wiedereingliederung von Lehrkräften in das Berufsleben nach schwerer Krankheit" v. 26.9.2002 - BASS 21-01 Nr. 30) bleibt in diesem Fall außer Betracht.

- **Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit im Rückgabezeitraum und anschließende Reaktivierung**: Wird eine Lehrkraft wegen Dienstunfähigkeit im Rückgabezeitraum pensioniert, ist nur noch ein finanzieller Ausgleich von Vorgriffsstunden möglich. Im Falle einer Reaktivierung ist die zeitliche Rückgabe von Rest-Vorgriffsstunden grundsätzlich möglich. Ist der finanzielle Ausgleich jedoch in Form der Vorfälligkeitszahlung (en bloc) erfolgt, sind die Vorgriffsstunden in vollem Umfang abgegolten.

- **Teildienstfähigkeit im Rückgabezeitraum**: Die Teildienstfähigkeit steht einer Vorgriffsstundenrückgabe in Form der Pflichtstundenreduzierung nicht entgegen. Denkbar ist aber, eine Veränderung des Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses anzubieten.

Ist die Dienstfähigkeit nach Ablauf der 6 Mon. noch nicht wieder hergestellt, soll durch eine amtsärztliche Untersuchung geklärt werden, ob eine Verlängerung der Wiedereingliederung sinnvoll ist oder ob eine Teildienstfähigkeit oder ob eine dauerhafte Dienstunfähigkeit (--> Zurruesetzung) vorliegt.

In der Arbeitszeitverordnung (AZVO) vom 4.7.06 heißt es im § 2 (6):

"(6) Einer Beamtin oder einem Beamten kann im Anschluss an eine länger dauernde Erkrankung vorübergehend für die Dauer von bis zu sechs Monaten eine Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit unter Fortzahlung der Dienstbezüge bewilligt werden, wenn dies nach ärztlicher Feststellung aus gesundheitlichen Gründen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess geboten ist (Arbeitsversuch). In begründeten Ausnahmefällen kann der Arbeitsversuch nach Satz 1 für die Dauer von bis zu zwölf Monaten erfolgen, wenn dies nach amtsärztlicher Feststellung aus gesundheitlichen Gründen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess geboten ist."

Die a.ä.U. ist ein Hilfsmittel zur Entscheidungsfindung. Die Entscheidungen über die Folgerungen aus der a.ä.U. fällt immer die Dienststelle, d.h. in der Regel die Bezirksregierung.

Rechtsmittel können nicht gegen das Ergebnis der aäU, sondern nur gegen die die sich daraus ergebene Entscheidung der Dienststelle eingelegt werden.

Der große Vorteil für den betroffenen **Beamten** ist, dass während der Wiedereingliederung, unabhängig von der erteilten Stundenzahl, das bisherige Gehalt gezahlt wird.

Tarifbeschäftigte beziehen während der Wiedereingliederung Krankengeld.