



Freie und Hansestadt Hamburg

Behörde für Schule und Berufsbildung

Referat Personalverwaltung V 43

Stand: Januar 2016

Wiedereingliederung in den Dienst nach längerer Krankheit

Eine Wiedereingliederung dient dazu, arbeitsunfähige Beschäftigte nach längerer Krankheit wieder schrittweise an die volle Dienstfähigkeit heranzuführen und ihnen somit den Übergang zur vollen Berufstätigkeit zu erleichtern. Sie ist keine Maßnahme bei chronischen Erkrankungen, die eine volle Berufstätigkeit nicht mehr zulassen.

I. Für Beamtinnen und Beamte

Für Beamte/innen ist die Wiedereingliederung in den Verwaltungsvorschriften zu § 61 des Hamburgischen Beamtengesetzes (HmbBG) geregelt. Danach können den Beamten nach vorausgegangener Arbeitsunfähigkeit zur Wiederherstellung oder Erhaltung der Dienstfähigkeit auf der Grundlage einer ärztlichen Bescheinigung vorübergehende Diensterleichterungen gewährt werden. Als notwendig stellt sich eine Diensterleichterung dar, wenn sie medizinisch indiziert ist und am Ende dieser Maßnahme die Wiederherstellung bzw. der Erhalt der **vollen** Dienstfähigkeit zu erwarten ist. Insoweit kann diese Diensterleichterung nicht bei chronischen Erkrankungen, die eine volle Dienstfähigkeit nicht zulassen, in Betracht kommen.

Auch wenn die zugrunde liegende Verwaltungsvorschrift keine konkrete zeitliche Begrenzung dieser Maßnahme vorsieht, so kann die wöchentliche Arbeitszeit in der Regel für längstens 6 Monate reduziert werden; in wenigen Ausnahmefällen kann der Zeitraum auch bis maximal 12 Monate ausgedehnt werden. Einen Unterschied in der Dauer der Wiedereingliederung zwischen nicht schwerbehinderten und schwerbehinderten Beamten und Beamtinnen gibt es nicht.

Verfahren

Die Wiedereingliederung bzw. vorübergehende Diensterleichterung wird formlos beantragt (am besten zwei bis drei Wo-

chen vor dem geplanten Dienstantritt) und ist an ein ärztliches Attest gebunden. Dieses sollte folgende Punkte enthalten:

- Feststellung, dass die Leistungsfähigkeit vorübergehend eingeschränkt ist
- Diagnose der Erkrankung und ggf. Benennung von Tätigkeiten, die nicht ausgeübt werden können
- empfohlener Umfang und Zeitraum der Entlastung
- Prognose, dass voraussichtlich die volle Dienstfähigkeit spätestens nach 6 Monaten wieder hergestellt ist.

Die Schulleitung entscheidet auf Basis des privatärztlichen Gutachtens über die empfohlene Diensterleichterung. Bei Zweifeln über Notwendigkeit, Art oder Umfang der von der behandelnden Ärztin oder dem behandelnden Arzt empfohlenen Diensterleichterung kann eine Stellungnahme des Personalärztlichen Dienstes eingeholt werden. Die Untersuchung beim Personalärztlichen Dienst wird von der Personalabteilung der BSB veranlasst. Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) kann auch der Arbeitsmedizinische Dienst (AMD) eine Empfehlung zur Diensterleichterung geben.

Zu dieser ärztlichen Untersuchung sind dann evtl. Untersuchungsbefunde, Röntgenaufnahmen, usw. mitzubringen. Sobald das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung vorliegt, wird die Personalabteilung die Entscheidung durch die endgültige Schulleitung vorbereiten.

Die vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit aus gesundheitlichen Gründen führt nicht zu einer Reduzierung der monatlichen Bezüge, d.h. es entsteht kein finanzieller Nachteil.

II. Für Tarifbeschäftigte

Für Tarifbeschäftigte ist die Wiedereingliederung in § 74 SGB V geregelt.

Während der Wiedereingliederung erhält der/die Angestellte weiterhin Krankengeld bzw. Übergangsgeld (z.B. von der Krankenkasse oder der Deutschen Rentenversicherung) oder noch Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vom Arbeitgeber. Es besteht aber kein weiterer Anspruch auf Entgelt. Der/die Tarifbeschäftigte gilt weiterhin als arbeitsunfähig erkrankt, der Arbeitgeber hat mithin keinen Anspruch auf die Arbeitsleistung. Allerdings ist der Arbeitgeber auch nicht verpflichtet, mit dem/der Arbeitnehmer/in eine Vereinbarung zu schließen, die diesem die Wiedereingliederung ermöglicht. Der Arbeitgeber ist allerdings gehalten, im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements die Möglichkeit einer stufenweisen Wiedereingliederung sorgfältig zu prüfen und in seine Überlegungen zur Vermeidung weiterer Arbeitsunfähigkeit einzubeziehen.

Die vom Tarifbeschäftigten und Arbeitgeber zu treffende Vereinbarung (Nebenabrede zum Arbeitsvertrag) begründet keine Änderung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Die Wiedereingliederungsmaßnahme kann von Seiten des/der Tarifbeschäftigten aus gesundheitlichen Gründen abgebrochen werden. Nimmt der/die Tarifbeschäftigte an 7 Tagen nicht an der Maßnahme teil, so gilt diese als gescheitert. In Einzelfällen kann ein Fortbestand der Maßnahme über die 7-Tage-Regelung hinaus angestrebt werden, wenn Aussicht auf einen positiven Abschluss der Wiedereingliederung besteht.

Die Dauer der Maßnahme liegt im Regelfall zwischen wenigen Wochen und mehreren Monaten.

Verfahren

1. Dem Arbeitsversuch muss als Erstes aus medizinischer Sicht zugestimmt werden. Nach Überzeugung des behandelnden Arztes dürfen einer stufenweisen Wiederbeschäftigung keine medizinischen Gründe entgegenstehen.
2. Der/die Tarifbeschäftigte stimmt mit dem behandelnden Arzt (und auch ggf. mit der Schulleitung) einen

Wiedereingliederungsplan ab, der dem Genesungsfortschritt der/s Angestellten entspricht. Bereits bei den Vorüberlegungen zur Wiedereingliederung sollten schulorganisatorische Gegebenheiten mit einbezogen werden; deshalb empfiehlt sich u.U. die Einbeziehung der Schulleitung. In das ärztliche Attest können dann z.B. auch Empfehlungen zum schwerpunktmäßigen Einsatz in den zu unterrichtenden Fächern und zur Verteilung der Stunden über die Woche gegeben werden. Dies kann z.B. wichtig sein, wenn noch während der Wiedereingliederung regelmäßig therapeutische Angebote wahrgenommen werden müssen oder wenn wegen einer längeren Anfahrt der unterrichtliche Einsatz auf wenige Tage beschränkt werden sollte. Die Arbeitsaufnahme kann so mit wenigen Stunden täglich beginnen und stufenweise bis zu vollen Arbeitszeit gesteigert werden.

3. Arzt und Patient füllen gemeinsam den Antrag auf stufenweise Wiedereingliederung (Wiedereingliederungsplan) aus. Dieses Formular hat jeder Arzt vorliegen. Es kann auch bei der Krankenkasse oder beim Rentenversicherungsträger angefordert werden.
4. Der Antrag wird dem zuständigen Personalsachgebiet in der BSB auf dem Dienstweg über die Schulleitung möglichst rechtzeitig vor Beginn der geplanten Maßnahme zugeleitet (=Bescheinigung der Zustimmung oder ablehnende Stellungnahme des Arbeitgebers).
5. Der Antrag wird bei der Krankenkasse oder ggf. die Deutsche Rentenversicherung eingereicht. Diese prüft, ob sie der Maßnahme zustimmt. Die Krankenkasse wird - unter Beteiligung ihres Medizinischen Dienstes – den Eingliederungsplan des behandelnden Arztes prüfen und auch während des Verlaufes den Fortschritt der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers überwachen, um evtl. die Belastungsstufen angleichen zu können.

Hinweis: Die Zustimmung des Arbeitgebers (Behörde für Schule und Berufsbildung) und Krankenkasse ist vor Beginn der Maßnahme erforderlich. Die Arbeitsaufnahme ohne Zustimmung ist nicht möglich.