

BEM – DIE WIEDEREINGLIEDERUNG

Wiedereingliederung nach § 11 NArbZVO-Schule

Gesetzliche Grundlagen

- Sozialgesetzbuch (§ 167 Abs. 2 SGB IX und § 74 SGB V)
- Nds. Schulgesetz (NSchG)
- Nds. Beamtengesetz (NBG)
- Nds. Personalvertretungsgesetz (NPersVG)
- Nds. Datenschutzgesetz (NDSDG)
- Beamtenstatusgesetz (§ 45 BeamtStG)
- Nds. Arbeitszeitverordnung-Schule (Nds. ArbZVO-Schule)

1. Allgemeines

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (Betriebliches Eingliederungsmanagement).“ § 167 Abs. 2. SGB IX

Die § 11-Maßnahme kann auch unabhängig vom BEM-Verfahren in Anspruch genommen werden.

2. Zielgruppe

Das BEM-Verfahren findet Anwendung bei allen Landesbediensteten in öffentlichen Schulen im Sinne des Niedersächsischen Schulgesetzes (NSchG), die innerhalb eines Jahres, d.h. innerhalb der letzten 12 Monate länger, unabhängig vom Kalenderjahr, als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Für die betriebliche Eingliederung von Schulleiterinnen und Schulleitern sind die Maßnahmen des Konzepts entsprechend anzupassen.

Auch für die übrigen Landesbediensteten (nichtlehrendes Personal) ist das beschriebene BEM-Verfahren entsprechend anzuwenden.

3. Maßnahme der Wiedereingliederung

Eine der Maßnahmen, die eine Überwindung der Arbeitsunfähigkeit unterstützen soll, findet sich im § 11 Niedersächsische Arbeitszeitverordnung Schule (NArbZVO-Schule).

Mittels einer Wiedereingliederung bei ermäßigter Stundenzahl soll die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen wieder hergestellt und dauerhaft erhalten werden.

Dabei ist es möglich, die Stundenzahl über einen bestimmten Zeitraum schrittweise zu erhöhen oder auch für einen bestimmten Zeitraum mit hälftiger Stundenzahl wieder in den Dienst zurückzukehren.

4. Unterscheidung Arbeitnehmer:innen und Beamt:innen

Bei der Anwendung des § 11 NArbZVO Schule ist es notwendig, trennscharf zwischen der Gruppe der Arbeitnehmer:innen und der Gruppe der Beamt:innen zu unterscheiden, da unterschiedliche Regelungen für beide Gruppen gelten. Zur Erleichterung der Planung soll die nachfolgende Tabelle dienen:

Reichen Beamt:innen während der Wiedereingliederung eine AU ein, ohne tatsächlich erneut erkrankt zu sein, so kann die Wiedereingliederungsmaßnahme durch die Behörde als gescheitert angesehen werden. Denn die AU wird behördlicherseits so gewertet, als sei die Wiedereingliederung aufgrund einer Verschlechterung des Gesundheitszustandes abgebrochen oder gar nicht angetreten worden.

Eine behördliche Einordnung der Betroffenen als dienstunfähig kann die Folge sein, obwohl sich die Betroffenen in der Wiedereingliederungsmaßnahme befinden und diese auch erfolgreich umsetzen.

Für die Arbeitnehmer:innen gilt, dass sie für die gesamte Dauer der Wiedereingliederung eine AU benötigen, da sie als „arbeitsunfähig“ gelten. Legen sie keine AU vor, so gelten sie als gesund und die Wiedereingliederungsmaßnahme als beendet.

	Arbeitnehmer:innen	Beamte/Beamtinnen
Länge der Wiedereingliederungsmaßnahme	3 Monate	6 Monate
Vergütung	Krankengeld durch die Krankenversicherung	Besoldung durch NLBV
Formaler Status	arbeitsunfähig	voll dienstfähig
Notwendigkeit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	AU muss für die gesamte Dauer der Wiedereingliederungsmaßnahme vorgelegt werden	keine AU notwendig, da volle Dienstfähigkeit besteht

5. Einbeziehung der Amtsärztinnen und Amtsärzte

Amtsärzt:innen werden nicht sofort eingebunden. I.d.R. werden sie erst nach etwa 6 Monaten eingeschaltet; es sei denn, eine ausgewählte Maßnahme bedarf der amtsärztlichen Empfehlung (z.B. Anwendung § 11-Maßnahme). Hier ist es wichtig, den Amtsärzt:innen einen Wiedereingliederungsplan des behandelnden Facharztes/der behandelnden Fachärztin vorzulegen. Eine positive Zukunftsprognose und ein weiterer Behandlungsplan sollten im fachärztlichen Gutachten nicht fehlen.

Ihre Stufenvertretung