

Dienstunfähigkeit, begrenzte Dienstfähigkeit und Reaktivierung

Dienstunfähigkeit begrenzte Dienst- fähigkeit und Reaktivierung

Der allgemeine Begriff der Dienstunfähigkeit kommt aus dem Beamtenrecht und ist ein Oberbegriff, der sich in zwei Unterbegriffe gliedert, nämlich

- die aktuelle oder vorübergehende Dienstunfähigkeit und
- die prognostische Dienstunfähigkeit im Sinne des § 26 Abs. 1 S. 1 und 2 Beamtenstatusgesetz – BeamStG.

Die aktuelle Dienstunfähigkeit ist der wichtigste Rechtfertigungsgrund für das Fernbleiben vom Dienst (vgl. Art. 95 BayBG). Krankheit begründet nur dann einen Rechtfertigungsgrund für das Fernbleiben vom Dienst, wenn sie zur Dienstunfähigkeit geführt hat. Das ist nur dann der Fall, wenn die Beamtin durch die Krankheit außerstande ist, die sich aus dem übertragenen Amt ergebenden Dienstpflichten zu erfüllen. Dazu ist bei einer Dienstunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen ein ärztliches Zeugnis vorzulegen. Einzelheiten sind in § 21 Urlaubsverordnung – UrlV geregelt. Bei begründeten Zweifeln am Vorliegen der Dienstunfähigkeit kann die Beamtin zur Amtsärztin geschickt werden. Bei Dienstunfähigkeit werden die bisherigen Dienstbezüge weiter bezahlt.

Zu krank für die Schule?

Dienstunfähigkeit und Versetzung in den Ruhestand

Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie wegen ihres körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) sind (§ 26 BeamStG).

dauernde Dienstunfähigkeit

Als dienstunfähig ... können Beamtinnen und Beamte auch dann angesehen werden, wenn sie infolge einer Erkrankung innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst geleistet haben und keine Aussicht besteht, dass sie innerhalb von weiteren sechs Monaten wieder voll dienstfähig werden (Art. 65 BayBG).

Diese Tatbestände liegen der oben genannten prognostischen Dienstunfähigkeit zugrunde.

Die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit kann eine Beamtin oder ein Beamter in begründeten Fällen auch von sich aus beantragen.

Gemäß Art. 66 BayBG kann eine Beamtin oder ein Beamter auch gegen ihren bzw. seinen Willen wegen gesundheitlich begründeter Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden.

Exkurs 1:

Dienstunfähigkeitsversicherung

Lehrkräfte im Beamtenverhältnis, die das finanzielle Risiko, das mit Eintritt der dauernden Dienstunfähigkeit verbunden ist, mit einer Versicherung absichern wollen, müssen darauf achten, dass der Versicherungsvertrag ausdrücklich das Risiko »Dienstunfähigkeit« umfasst!

Feststellung der Dienstunfähigkeit (Art. 65 BayBG)

In der Regel findet eine Untersuchung durch einen Amtsarzt statt. Die formale Feststellung der Dienstunfähigkeit erfolgt auf der Grundlage des amtsärztlichen Gutachtens durch den Dienstvorgesetzten bzw. bei Lehrkräften an Volks- und Förderschulen durch die jeweilige Bezirksregierung. Bei der Untersuchung beim Amtsarzt empfiehlt es sich unbedingt, Gutachten der behandelnden Ärzte vorzulegen.

*Dienstvorgesetzter
entscheidet aufgrund eines
amtsärztlichen Gutachtens*

**Dienstunfähigkeit
begrenzte Dienst-
fähigkeit und
Reaktivierung**

ggf. anderweitige Verwendung

**Verwendung in einer nicht dem Amt entsprechenden Tätigkeit
(§ 27 BeamtStG)**

Mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten ist auch eine Verwendung in einer nicht dem Amt entsprechenden Tätigkeit möglich. Dies wurde mangels entsprechender Stellen in Bayern bislang nur sehr vereinzelt durchgeführt.

Wiedereingliederungsmaßnahme bzw. Rekonvaleszenzmaßnahme

Rekonvaleszenzmaßnahme
wird häufig angeboten.

Nach längerer Erkrankung wird vom Dienstherrn häufig eine sog. Rekonvaleszenzmaßnahme angeboten. Sie zeichnet sich vor allem durch folgende Besonderheiten aus:

Die volle Dienstfähigkeit muss voraussichtlich innerhalb eines Kalenderjahres wiederhergestellt sein. Grundlage dafür ist ein amtsärztliches Gutachten.

Die individuelle Unterrichtspflichtzeit, die anfangs deutlich reduziert ist, wird während dieses Zeitraums schrittweise der vollen Unterrichtspflichtzeit angenähert.

Während der Zeit der Rekonvaleszenzmaßnahme erhält die Beamtin bzw. der Beamte weiterhin die Bezüge wie vorher.

Sollte sich während der Rekonvaleszenzmaßnahme abzeichnen, dass die volle Dienstfähigkeit nicht wiederhergestellt werden kann, wird i. d. R. das Verfahren der Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit eingeleitet.

Wenn eine Rekonvaleszenzmaßnahme infrage kommt, weist die personalverwaltende Stelle (bei Lehrkräften im Volks- und Förderschulbereich die jeweilige Bezirksregierung)

Belastbarkeitsgutachten

Betroffene darauf hin, dass ein Gutachten der behandelnden Ärzte sinnvoll ist, aus dem die voraussichtliche Belastbarkeit hervorgeht und das konkrete Vorschläge für den Einsatz (Stundenmaß etc.) enthält. Diesen Hinweis sollte man unbedingt beachten.

Exkurs 2: Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM)

Die Präventionsvorschrift des § 84 Abs. 2 SGB IX – in Kraft getreten bereits am 01.05.2004 – verpflichtet alle Arbeitgeber zum Eingliederungsmanagement, sobald ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist, unabhängig von der Betriebsgröße. Die Jahresfrist beginnt am ersten Tag einer Erkrankung, weshalb die Berechnung in gewissem Sinn »dynamischen« Charakter hat. Für den Bereich des bayerischen KM gibt es seit November 2010 einen sog. Leitfaden für das BEM unter dem Titel »Hinweise für die staatlichen Schulen und die Staatsinstitute für die Ausbildung von Fach- und Förderlehrern«.

BEM ist nicht nur für behinderte und schwerbehinderte, sondern gleichermaßen auch für nichtbehinderte Menschen durchzuführen, also für sämtliche Beschäftigte einschließlich der Beamtinnen und Beamten.

Sinn und Zweck dieser Regelung ist die Klärung der Fragen,

- wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann und Fehlzeiten verringert werden können,
- mit welchen Hilfen und Leistungen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann,
- wie der Arbeitsplatz erhalten, die Fähigkeiten des Arbeitnehmers weiter genutzt und eine erhöhte Einsatzfähigkeit und Produktivität sichergestellt werden können.

**Begrenzte Dienstfähigkeit
(§ 27 BeamtStG, Art. 7 i. V. m. Art. 59 BayBesG)**

Teildienstfähigkeit

Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn die Beamtin oder der Beamte unter Beibehaltung des übertragenen Amtes die

Dienstunfähigkeit begrenzte Dienst- fähigkeit und Reaktivierung

Dienstplichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann. Die Arbeitszeit ist entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen. Die Feststellung einer begrenzten Dienstfähigkeit, auch bekannt unter dem Namen »Teildienstfähigkeit«, erfolgt auf die gleiche Weise wie die der Dienstunfähigkeit. Da es um das Festsetzen eines verbindlichen Teilzeitmaßes aufgrund eines amtsärztlichen Gutachtens geht, sollte rechtzeitig ein Gutachten der behandelnden Ärzte vorgelegt werden mit Hinweisen, in welchem Umfang die Dienstfähigkeit voraussichtlich weiterhin bzw. wieder gegeben ist.

Infolge der Stundenreduzierung handelt es sich besoldungsrechtlich um eine Teilzeit-tätigkeit. Das Gehalt wird anteilig reduziert. Zu diesem Teilzeitgehalt kommt ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag in Höhe von fünf v. H. der Dienstbezüge, die begrenzt Dienstfähige bei Vollzeitbeschäftigung erhalten würden, mindestens jedoch 220 EUR. Ob ein Anspruch auf diesen Zuschlag besteht, hängt aber vom Einzelfall ab.

*Gehaltskürzung bei
Teildienstfähigkeit*

Reaktivierung (§ 29 BeamtStG)

Wird nach der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit die Dienstfähigkeit wiederhergestellt und beantragt der Ruhestandsbeamte oder die Ruhestandsbeamtin vor Ablauf von fünf Jahren seit der Versetzung in den Ruhestand eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis, ist diesem Antrag zu entsprechen, falls nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

Die Dienstfähigkeit der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten kann nach Maßgabe des Landesrechts untersucht werden; sie oder er ist verpflichtet, sich nach Weisung der zuständigen Behörde ärztlich untersuchen zu lassen. Die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte kann eine solche Untersuchung verlangen, wenn sie oder er beabsichtigt, einen Antrag auf Reaktivierung zu stellen.

Pflicht zur Untersuchung

Recht auf Untersuchung

Ruhegehalt bei Dienstunfähigkeit

Die Berechnung des Ruhegehalts bzw. der Versorgungsbezüge bei Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit erfolgt analog der des »normalen« Ruhegehalts, weshalb auf diesen Artikel verwiesen wird. Auf einige Besonderheiten wird ergänzend aufmerksam gemacht:

- Die sog. »Zurechnungszeit«, die im Fall einer Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit zur »aktiven« Dienstzeit hinzugerechnet wird, beträgt zwei Drittel der Zeit zwischen der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit und dem vollendeten 60. Lebensjahr.
- Bei der Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge wird nur beim sog. Dienstunfall die Endstufe der Besoldungsgruppe herangezogen, sonst die letzte während der aktiven Dienstzeit erhaltene Stufe der jeweiligen Besoldungsgruppe.

*Besonderheiten bei
Ruhegehaltsberechnung*

Angestellte Lehrkräfte bzw. Arbeitnehmer

Annähernd vergleichbar mit dem beamtenrechtlichen Begriff der Dienstunfähigkeit ist die Arbeitsunfähigkeit bei Arbeitnehmern. Auch hier befreit eine Krankheit nur dann von der Arbeitspflicht, wenn dadurch die Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung unmöglich ist. Dies zu beurteilen ist auch hier zunächst Aufgabe des behandelnden Arztes, dessen Bescheinigung bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen spätestens am folgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle vorzulegen ist. Einzelheiten der Anzeige- und Nachweispflichten sind in § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz geregelt.

Dienstunfähigkeit begrenzte Dienst- fähigkeit und Reaktivierung

Erwerbsminderung

Das Entgelt wird nur bis zur Dauer von sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit fortgezahlt. Anschließend gibt es Krankengeld und ggf. Krankengeldzuschuss nach § 22 TV-L bzw. TVöD.

Ist die Arbeitsunfähigkeit von Dauer, kann Rente wegen Erwerbsminderung infrage kommen (§ 43 Sozialgesetzbuch VI). Dort wird zwischen teilerwerbsgeminderten und vollerwerbsgeminderten Versicherten unterschieden. Volle Erwerbsminderung liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer nicht mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig sein kann; teilweise Erwerbsminderung bei weniger als sechs Stunden. Dabei handelt es sich um Vollzeitstunden. Unterrichtstunden müssten entsprechend umgerechnet werden.

Auswirkungen der Erwerbsminderung

Erhält eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer neben der gesetzlichen Rente wegen voller Erwerbsminderung Zusatzrente, z. B. von der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), endet in der Regel das Arbeitsverhältnis gem. § 33 TV-L bzw. TVöD. Dies gilt nicht, wenn die Rente nur befristet gewährt worden ist. Auch bei Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen, wenn eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides die Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt und dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

Die Voraussetzungen für den Rentenbezug und den damit zusammenhängenden Fragen im Einzelnen können bei den Rentenversicherungsträgern und deren Beratungsstellen abgerufen werden.

Berufsunfähigkeitsversicherung

Durch eine der Renten»reformen« der letzten Jahre wurde die Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrente durch die Rente wegen Erwerbsminderung ersetzt. Dies ist mit einer erheblichen Kürzung der Versicherungsleistungen in diesen Rentenfällen verbunden. Es ist daher durchaus zu empfehlen für dieses Risiko durch den Abschluss einer privaten Versicherung vorzusorgen.

von Wolfgang Fischer und Hans Schuster

Quellen:

- 1 Bayerisches Beamtengesetz (BayBG), Fassung ab 01.01.2011 mit Änderungen im Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 05.08.2010
- 2 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) vom 05.02.2009
- 3 Bayerisches Beamtenversorgungsgesetz (BayBeamtVG) i.d.F. ab 01.01.2011 im Gesetz zum Neuen Dienstrecht in Bayern vom 05.08.2010
- 4 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
- 5 Rentenversicherung: www.deutsche-rentenversicherung-bund.de/
- 6 Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG) Art. 76