



Personalrat
an Grundschulen
beim Schulamt
für den Kreis Gütersloh

In dieser Ausgabe:

1. Voraussetzungslose Teilzeit
2. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
3. Begrenzte Dienstfähigkeit (Teildienstfähigkeit)
4. Amtsärztliche Untersuchung
5. Schon gewusst? - Personalratsinfos im Netz
6. Weihnachtsgruß des Personalrates

Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir in der Regel die weibliche Personalform!

Ihr Personalrats-INFO-Team:

Ina Beke-Bramkamp
Susanne Haase
Jens Junker
Verena Tubbesing

☎ 0521/9677365
☎ 05241/47127
☎ 05203 /917304
☎ 05241/5241406

Ausgabe Dezember 2024

1. Voraussetzungslose Teilzeit

In den Personalrats-Infos 10/2023 und 11/2023 hatten wir Sie bereits über die Beantragung der voraussetzungslosen Teilzeit informiert.

Wir möchten Sie nochmals auf Folgendes hinweisen:

- Bitte beachten Sie, dass dem Antrag auf voraussetzungslose Teilzeit immer eine Begründung, ggf. ein ärztliches Attest beizufügen ist. Ohne eine Begründung wird Ihr Antrag abgelehnt, bzw. nicht bearbeitet.
- Jeder Antrag bedarf einer Einzelfallprüfung. Auch mit einer Begründung gibt es keine Garantie, dass Ihr Antrag bewilligt wird. Eine Bewilligung hängt u. a. von der Besetzungssituation der jeweiligen Schule ab (z. B. Fachbedarf).
- Sie können jedes Jahr einen neuen Antrag stellen, der wieder individuell geprüft wird. Auch bei wiederholtem Antrag sollten Sie daher eine aktuelle Begründung beilegen.
- Der Bezirkspersonalrat ist in der Mitbestimmung. Bitte informieren Sie ihn und auch den örtlichen Personalrat bei einer Ablehnung Ihres Antrags darüber, welche Gründe Sie für die Beantragung der Teilzeit haben, damit die Personalräte sich für Sie einsetzen können.

2. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Was versteht man unter einem BEM?

Ein BEM ist ein Angebot des Arbeitgebers an seine Beschäftigten. Es konkretisiert den Fürsorgegedanken des Arbeitgebers.

Ein BEM umfasst alle Maßnahmen, die dazu dienen, Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen oder Einschränkungen wieder dauerhaft an ihrem Arbeitsplatz einzusetzen. Damit soll ihre Arbeitsfähigkeit wieder hergestellt, erneuten Erkrankungen vorgebeugt und die Dienst- bzw. Arbeitsfähigkeit erhalten werden.

Ein BEM ist als gesetzliche Vorgabe in § 164 Abs. 2 SGB IX verankert und betrifft alle Beschäftigten.

Wann erfolgt ein BEM?

Ist eine Beschäftigte innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen (30 Arbeitstage) ununterbrochen oder wiederholt erkrankt, ist der Arbeitgeber zum Angebot eines Gesprächs im Rahmen des BEM verpflichtet.

Dies gilt sowohl für länger andauernde Arbeitsunfähigkeiten als auch für häufige Kurzerkrankungen.

Wie ist der Ablauf eines BEM-Verfahrens?

Die Schule hat die Bezirksregierung bzw. das Schulamt zu informieren, wenn eine Beschäftigte insgesamt mehr als 6 Wochen (30 Arbeitstage) innerhalb der letzten 12 Monate erkrankt ist.

In diesem Fall schreibt die Bezirksregierung bzw. das Schulamt die betroffene Person an, informiert über das BEM und bietet ein vertrauliches Gespräch an.

Dann hat die betroffene Person folgende Möglichkeiten:

Stimmt sie dem BEM-Angebot auf dem beiliegenden Antwortbogen **nicht zu**, so ist das BEM-Verfahren beendet.

Erachtet sie das BEM-Angebot **zum derzeitigen Zeitpunkt nicht für sinnvoll**, teilt sie dies der Bezirksregierung bzw. dem Schulamt mit und kann bei späterem Bedarf auf das Angebot zurückgreifen.

Stimmt sie dem BEM-Angebot **zu**, so wird das BEM-Gespräch eingeleitet.

Die betroffene Person kann dann wählen, wo und mit wem das Gespräch durchgeführt werden soll. Die Gesprächsleitung kann durch die Schulleitung (oder Vertretung) oder das Schulamt erfolgen. Auf Wunsch der betroffenen Person können ein Mitglied des Personalrates und/oder die Schwerbehindertenvertretung teilnehmen. Darüber hinaus können weitere Personen z. B.

des arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Dienstes, des Integrationsamtes (bei schwerbehinderten Beschäftigten) oder eine Person des Vertrauens einbezogen werden.

Welche Hilfsangebote gibt es?

Im Gespräch wird versucht eine gemeinsame Lösung mit der betroffenen Person zu erarbeiten. Folgende Hilfsangebote sind u. a. möglich:

- Anpassung der Unterrichtsverteilung und der Stundenplangestaltung
- Entlastung bei Klassenleitung, Klassenfahrten und Aufsichten
- Anpassung der Raumplanung
- Umsetzung der ärztlich verordneten stufenweisen Wiedereingliederung
- Teilzeitmöglichkeiten
- Qualifizierungsmaßnahmen

Für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte besteht die Möglichkeit einer behindertengerechten Ausstattung des Arbeitsplatzes und Beschaffung technischer Hilfsmittel.

3. Begrenzte Dienstfähigkeit (Teildienstfähigkeit)

Aus unterschiedlichen Gründen fällt der Lehrerberuf mit immer mehr und immer umfänglicher werdenden dienstlichen Aufgaben und Anforderungen den Kolleginnen zunehmend schwer. Je nach individueller gesundheitlicher Verfassung führt die zunehmende Arbeitsbelastung nicht selten zu gesundheitlichen Problemen und auch zu längeren oder dauerhaften Erkrankungen bis hin zu einer begrenzten Dienstfähigkeit oder sogar zu einer dauerhaften Dienstunfähigkeit.

Um sich den Berufsalltag zu erleichtern und sich zu entlasten, greifen viele Kolleginnen auf einen voraussetzungslosen Teilzeitantrag zurück. Dieser wird mit Bezug auf das Handlungskonzept der Landesregierung und trotz Prüfung der persönlichen Situation durch die Bezirksregierung bzw. durch die Schulämter im Rahmen derer Möglichkeiten jedoch nicht mehr in allen Fällen bewilligt (s.o.).

Im Rahmen seiner Fürsorgepflicht möchte das Land NRW seine Beamtinnen solange wie möglich im Dienst behalten. Ist die hohe Belastung auf gesundheitliche und psychische Gründe zurückzuführen, haben beamtete Kolleginnen die Möglichkeit, sich auf die „begrenzte Dienstfähigkeit“ zu berufen.

(Rechtsgrundlagen finden sich in § 27 Beamtenstatusgesetz, BeamtStG, rechtliche Grundlagen für die Höhe der Besoldung und Versorgung finden sich in §§ 9 und 71 Landesbesoldungsgesetz NRW, LBesG NRW.)

Was sind die Voraussetzungen zur und die Ziele der Feststellung einer begrenzten Dienstfähigkeit?

Die begrenzte Dienstfähigkeit, oft auch Teildienstfähigkeit genannt, soll die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit vermeiden. Sie ist keine Form der Teilzeitbeschäftigung, sondern eine Teildienstfähigkeit.

Von einer begrenzten Dienstfähigkeit/Teildienstfähigkeit ist auszugehen, wenn

- haltbare und nachweisbare Gründe vorliegen, die belegen, dass eine Kollegin nicht mehr „voll dienstfähig“ sein kann. Das Vorlegen ärztlicher Atteste kann das Vorhaben unterstützen.
- die Beamtin unter Beibehaltung des übertragenen Amtes die Dienstpflichten noch mit mindestens 50% der Pflichtstunden erfüllen kann.

Wie gestaltet sich das Feststellungsverfahren?

Sowohl die Feststellung (und Beendigung) einer begrenzten Dienstfähigkeit als auch die Feststellung der dauerhaften Dienstunfähigkeit verläuft ausschließlich über eine amtsärztliche Untersuchung.

Das Verfahren kann

- aus Fürsorgegründen von der Dienststelle (verpflichtend) veranlasst werden, wenn Anhaltspunkte für eine nicht mehr uneingeschränkte Dienstfähigkeit der Beamtin gegeben sind.
- durch die Lehrkraft selbst beantragt werden, wenn sie sich nicht mehr für voll dienstfähig hält.

Bei der amtsärztlichen Untersuchung werden u. a. auch ggf. vorliegende ärztliche Gutachten als Grundlage hinzugezogen. Die Amtsärztin legt den zu leistenden Stundenumfang fest.

Welche Konsequenzen ergeben sich durch die Feststellung einer begrenzten Dienstfähigkeit/Teildienstfähigkeit?

- Die eigene gesundheitliche Situation sollte bei Antragstellung gut vor dem Hintergrund der notwendigen mindestens 50 % gegebenen Dienstfähigkeit reflektiert werden. Kommt die Amtsärztin laut ärztlichem Gutachten und eigener Begutachtung zu dem Schluss, dass die Dienstfähigkeit nicht mehr den geforderten 50 % entspricht, kann sie Entscheidungen in Richtung (zeitweiser) Zuruhesetzung fällen.
- Rechtliche Grundlagen für die Höhe der Besoldung beim Vorliegen einer begrenzten Dienstfähigkeit sind die §§ 9 und 71 des Landesbesoldungsgesetzes (LBesG) für das Land NRW.
Die Bezahlung erfolgt zunächst gemäß der von der Amtsärztin festgelegten Stundenzahl (entsprechend einer „normalen“ Teilzeitbeschäftigung, inklusive des anteiligen Erwerbs von Versorgungsansprüchen).
Zusätzlich erhält man einen nicht ruhegehaltstfähigen Zuschlag. Die Höhe beträgt 50 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen den aufgrund der begrenzten Dienstfähigkeit gekürzten Dienstbezügen und den Dienstbezügen, die man bei Vollzeitbeschäftigung erhalten würde.

Rechenbeispiele:

1. Bei einer begrenzten Dienstfähigkeit von 14 Stunden (50 %) im Grundschulbereich hieße dies, dass man 21 Stunden ausgezahlt bekommt, von denen allerdings nur 14 ruhegehaltstfähig sind.
 - reguläre Pflichtstunden: 28
 - Differenz von 14 zu 28 = 14
 - davon 50 % = 7
 - 14 Stunden plus 50 % Differenz = 14 + 7 = 21 Stunden
2. Bezüge, die bei einer Vollzeitbeschäftigung zustehen würden = 3.000 €
 - Beschäftigungsumfang im Rahmen der begrenzten Dienstfähigkeit = 70 %
 - tatsächliche Teilzeitbezüge (70 % von 3.000 €) = 2.100 € (ruhegehaltstfähig)
 - Differenz zwischen Vollzeit- und Teilzeitbezügen = 900 €
 - 50 % davon = 450 € (nicht ruhegehaltstfähig)
 - Teilzeitbezüge gesamt: 2.100 € + 450 € = 2.550 €.

Die Besoldung wird von Amts wegen und so schnell wie möglich auf Grundlage der Änderungen umgestellt. Hierfür muss kein gesonderter Antrag mehr gestellt werden.

- Die begrenzte Dienstfähigkeit kann nicht eigenständig wieder aufgehoben werden. Wenn eine Änderung des Stundenumfangs erfolgen soll, so muss dies wieder durch eine Amtsärztin festgestellt werden.

Wichtig:

- Für **angestellte Kolleginnen** gibt es die Möglichkeit der begrenzten Dienstfähigkeit nicht. Sie können nur z. B. eine Erwerbsminderungsrente beantragen, die finanziell aber nicht vergleichbar ist.

- Bei Fragen oder Unsicherheiten rund um die amtsärztliche Untersuchung beraten die zuständigen Personalräte und/oder die Schwerbehindertenvertretung.

Eine begrenzte Dienstfähigkeit ist festgestellt worden – und nun?

Bezüglich Ihres Unterrichtseinsatzes sollten folgende Dinge von Ihnen bzw. den Schulleitungsteams beachtet werden:

- fürsorgliche Stundenplangestaltung
- keine freiwillige Überschreitung des festgesetzten Stundenmaßes der begrenzten Dienstfähigkeit
- keine Mehrarbeit über das festgesetzte Stundenmaß der begrenzten Dienstfähigkeit hinaus
- stundenanteilig angemessene Verteilung der Zusatzaufgaben (nach Teilzeitkonzept der Schule)
- wegfallende Stundenanteile durch Teildienstfähigkeit wirken sich bedarfserhöhend auf das Stundendeputat der Schule aus

Es empfiehlt sich immer, das gemeinsame, vertrauensvolle Gespräch zur Ausgestaltung des Unterrichtseinsatzes zu suchen. Hier können auch Wünsche und Sorgen und weitere Unterstützungsmaßnahmen Berücksichtigung finden, sofern sie aus schulorganisatorischen und pädagogischen Gründen vertretbar und machbar sind.

4. Amtsärztliche Untersuchung

Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung

Eine amtsärztliche Untersuchung gehört zu jeder Laufbahn im Schuldienst. Sie erfolgt vor einer Verbeamtung oder einer vorzeitigen Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit, kann aber auch im Rahmen eines Dienstunfalls oder einer Langzeiterkrankung durchgeführt werden.

Eine amtsärztliche Untersuchung mit dem Zweck der Feststellung einer Dienstunfähigkeit kann durch die Bezirksregierung erfolgen, wenn die verbeamtete Lehrkraft infolge einer Erkrankung **innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mehr als drei Monate** keinen Dienst verrichtet hat und zudem nicht absehbar ist, ob und wann sie wieder voll einsatzfähig ist. Dazu wird zuerst die Lehrkraft angehört sowie die Schulleitung befragt und die Personalvertretung beteiligt. Die bei einer amtsärztlichen Untersuchung erforderliche Stellungnahme der Schulleitung muss der Lehrkraft als Kopie überreicht werden.

Wenn keine Gründe gegen eine amtsärztliche Untersuchung sprechen, wird die amtsärztliche Untersuchung angeordnet.

Es ist nicht vorgesehen, dass Beschäftigte bei Vorliegen eines entsprechenden Grundes von sich aus direkt in Kontakt mit der Amtsärztin treten. Vielmehr werden Beschäftigte von der Bezirksregierung als oberer Schulaufsicht darüber informiert, dass eine amtsärztliche Untersuchung erfolgen soll. Es wird gleichzeitig Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben.

Eine amtsärztliche Untersuchung zur Überprüfung der Dienstfähigkeit kann dennoch auch auf einen **eigenen (formlosen) Antrag auf dem Dienstweg** hin erfolgen.

Das zuständige Gesundheitsamt übersendet Ihnen einen Termin zur Untersuchung. Sollte Ihnen ein Termin angeboten werden, den Sie aus unterschiedlichen Gründen nicht wahrnehmen können, kann auch ein neuer Termin vereinbart werden. **Der Aufforderung zur Untersuchung ist zwingend zu folgen – sie kann nicht abgelehnt werden!** Eine Verweigerung der amtsärztlichen Untersuchung verhindert nicht die Feststellung der Dienstunfähigkeit.

Wichtig: Im Rahmen der Untersuchung sind Beschäftigte dazu verpflichtet, alle Fragen zu ihrem Gesundheitszustand wahrheitsgemäß zu beantworten, sofern sie für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit von Belang sind.

Im Anschluss an die Untersuchung erstellt die Amtsärztin auf Grundlage der Untersuchungsergebnisse und der vorgelegten Unterlagen ein Gutachten, das die Dienststelle erhält. Für die betroffene Lehrkraft besteht die Möglichkeit, eine Kopie des Gutachtens zu erhalten. In der Regel erfolgt aufgrund des amtsärztlichen Gutachtens eine dienstrechtliche Entscheidung der Dienststelle. Wenn die Amtsärztin zu dem Ergebnis kommt, dass Sie wegen Ihres körperlichen Zustandes oder aus anderen gesundheitlichen Gründen Ihren Dienstpflichten dauerhaft nicht mehr nachkommen können und die dienstvorgesetzte Stelle sich dieser Meinung anschließt, so werden Sie in den Ruhestand versetzt. Dies wird Ihnen dann von der Dienststelle mitgeteilt.

Wichtig: Die Lehrkraft kann dann innerhalb eines Monats gegen die beabsichtigte Maßnahme Einwendungen erheben (§ 34 Abs. 1 LBG NRW).

5. Schon gewusst? - Personalratsinfos im Netz

Sie erinnern sich, irgendwann einmal etwas zu einem bestimmten Thema in einem Personalratsinfo gelesen zu haben, finden aber das PR-Info nicht mehr? Kein Problem!

Dieses Ihnen vorliegende und die Personalratsinfos seit dem Jahr 2012 finden Sie zum Nachlesen im **Internetauftritt** Ihres **Örtlichen Personalrats für Grundschulen im Kreis Gütersloh**.

Auf folgenden Wegen gelangen Sie zu uns:

- Öffnen Sie www.kreis-guetersloh.de ⇒ Kopfzeile: „Themen“ ⇒ Bildung: Schulamt ⇒ Schulamt für den Kreis GT ⇒ herunterscrollen bis zur Überschrift: Personalrat der Grundschulen ⇒ herunterscrollen bis zur Überschrift **“Personalrats Info - Ausgaben hier“**.
- Über diesen QR-Code:



6. Weihnachtsgruß des Personalrates

Wir wünschen Ihnen zu Weihnachten Entspannung, Glück und eine besondere Zeit mit Ihren Lieblingsemenschen, die Sie durchatmen und den turbulenten Schulalltag vergessen lassen.

Frohe Weihnachten, erholsame Ferien und ein gesundes Jahr 2025!



**Ihr Team
vom Personalrat für Grundschulen
beim Schulamt für den Kreis Gütersloh!**

