

# I N F O R M A T I O N S B L A T T

## der Schwerbehindertenvertretung und der Mitarbeitervertretung

### **Wiedereingliederungen nach Erkrankungen, Operationen und Unfällen (Rekonvaleszenzregelung / stufenweise Wiedereingliederung)**

Es kommt immer wieder vor, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach schweren Erkrankungen, Operationen oder Unfällen aus ärztlicher Sicht noch der Schonung bedürfen, also nicht voll dienstlich belastbar sind. Auch kann nach ärztlicher Sicht eine allmähliche (gestufte) Wiederaufnahme der Dienstpflichten angezeigt sein.

#### **Dienstordnungsangestellte und beurlaubte Landesbeamtinnen und -beamte mit älteren Anstellungsverträgen (Rekonvaleszenzregelung):**

In dieser "Übergangszeit" kann eine **befristete Deputatsermäßigung** bis zur Dauer eines Jahres auch weit über die sechs Wochenstunden (höchste Ermäßigung, die insgesamt bei der Schwerbehinderung möglich ist) hinaus gewährt werden. Hier ist allein die **medizinische Notwendigkeit** maßgebend, die zu unterrichtende Stundenzahl kann auch unterhältig sein. Die Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit sollte durch ein fachärztliches Gutachten in Aussicht gestellt werden. Die Ermäßigung führt nicht zu einer Kürzung des Gehalts.

Die/der Betroffene teilt dem Bischöflichen Stiftungsschulamt unter Beifügung eines fachärztlichen Gutachtens (d.h. eines für Nichtmediziner verständlichen Facharztberichts) mit, dass die Phase der Dienstunfähigkeit zu Ende geht, und dass sie/er sich – *im vom Arzt vorgeschlagenen Umfang* – in der Lage sieht, die Dienstpflichten wieder aufzunehmen. Die Schulleitung sollte eine Kopie des Schreibens erhalten.

#### **Alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (stufenweise Wiedereingliederung nach § 74 Sozialgesetzbuch V):**

Sie können zum Zweck der stufenweisen Wiedereingliederung einen Arbeitsversuch unternehmen. Da die Rahmenbedingungen mit denen im Beamtenbereich jedoch nicht identisch sind, sollten Chancen und Risiken einer stufenweisen Wiedereingliederung genau gegeneinander abgewogen werden, denn das arbeitsrechtliche Risiko kann erheblich sein, wenn die Wiedereingliederung scheitert.

Ein Mitarbeiter, der sich in einer stufenweisen Wiedereingliederung befindet, gilt weiterhin als arbeitsunfähig, d.h. die Fristen für die Entgeltfortzahlung bzw. das Krankengeld laufen weiter. Der Anspruch auf maximal 78 Wochen Krankengeld incl. Entgeltfortzahlung erhöht sich nicht. Es muss das Einverständnis aller Beteiligten (Arzt, Krankenkasse, Stiftungsschulamt, Mitarbeiter) vorhanden sein und ein Wiedereingliederungsplan erstellt werden. Zusätzlich ist darauf zu achten, dass der bestehende Arbeitsvertrag keinesfalls geändert wird.

#### ***Wichtig: Vor einer Antragstellung immer beraten lassen!***

Sollte sich im Rahmen der Rekonvaleszenz bzw. der stufenweisen Wiedereingliederung herausstellen, dass mit einer vollständigen Wiederherstellung der Gesundheit innerhalb des Befristungszeitraumes doch nicht zu rechnen ist bzw. längerfristige gesundheitliche Beeinträchtigungen bleiben werden, so ist parallel der Antrag auf "Anerkennung als Schwerbehinderte/r" (siehe Info „Schritte zur Anerkennung einer Schwerbehinderung“) zu stellen. Bitte stellen Sie den Antrag rechtzeitig, da mit einer längeren Bearbeitungszeit zu rechnen ist. Senden Sie bitte je eine Kopie Ihres Antrages an die Vertrauensperson der Schwerbehinderten und an Ihre örtliche Mitarbeitervertretung, damit diese Sie unterstützen können.