



Dienstunfähigkeit, begrenzte Dienstfähigkeit

Die Lehrkräfte sind nicht erst seit Corona und dem anhaltenden Personalmangel einer immer größer werdenden Arbeitsbelastung und immer umfänglicheren weiteren dienstlichen Aufgaben und Anforderungen ausgesetzt, die je nach individueller, gesundheitlicher Prädisposition der Kolleginnen und Kollegen, auch zu gesundheitlichen Problemen und auch zu längeren oder dauerhaften Erkrankungen bis hin zu einer begrenzten Dienstfähigkeit oder auch zu einer dauerhaften Dienstunfähigkeit führen können.

Was aber ist eine begrenzte Dienstfähigkeit und eine Dienstunfähigkeit genau, wie verläuft das Feststellungsverfahren einer begrenzten Dienstfähigkeit bzw. Dienstunfähigkeit und welche Konsequenzen ergeben sich hieraus?

Das Land NRW möchte seine Beamtinnen und Beamten solange wie möglich im Dienst behalten. Eine begrenzte Dienstfähigkeit soll die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit vermeiden.

Rechtsgrundlagen dieser Regelungen und rechtliche Grundlagen für die Höhe der Besoldung und Versorgung sind hier zu finden:

- Begrenzte Dienstfähigkeit: § 27 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG), §§ 9 und 71 Landesbesoldungsgesetz NRW (LBesG NRW)
- Dienstunfähigkeit: § 26 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG), §33 LBG NRW, § 35 Abs. 2 LBG NRW, § 16 Abs. 2 und 3 LBeamtVG NRW,

Begrenzte Dienstfähigkeit

Die begrenzte Dienstfähigkeit wird oft auch als Teildienstfähigkeit bezeichnet. Von einer begrenzten Dienstfähigkeit oder Teildienstfähigkeit ist auszugehen, wenn die Beamtin bzw. der Beamte unter Beibehaltung des übertragenen Amtes die Dienstpflichten noch mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann.

Das Verfahren zur Feststellung und zur Beendigung einer begrenzten Dienstfähigkeit ist das Gleiche wie bei der Feststellung der dauerhaften Dienstunfähigkeit und verläuft ebenso über

eine amtsärztliche Untersuchung. Zu der aus Fürsorgegründen die Dienststelle die Beamtin bzw. den Beamten zu Vornahme verpflichten kann oder die Beamtin bzw. der Beamte jederzeit eine eigene Antragstellung vornehmen kann.

Bei der amtsärztlichen Untersuchung legt der Amtsarzt dann den zu leistenden Stundenumfang fest.

Rechtliche Grundlagen für die Höhe der Besoldung beim Vorliegen einer begrenzten Dienstfähigkeit sind die § 9 und § 71 des Landesbesoldungsgesetzes NRW.

Wie bei einer „normalen“ Teilzeitbeschäftigung wird die Besoldung (=Bezüge) zunächst im Umfang der festgestellten begrenzten Dienstfähigkeit gezahlt. Während der „begrenzten Dienstfähigkeit“ werden Versorgungsansprüche entsprechend der geleisteten Teilzeitbeschäftigung erworben.

Zusätzlich zu den zuvor genannten Teilzeitbezügen erhält man durch die Neufassung des § 71 Landesbesoldungsgesetzes NRW 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.

Bei einer begrenzten Dienstfähigkeit von 14 Stunden im Grundschulbereich hieße dies, dass man 21 Stunden ausgezahlt bekommt, von denen allerdings nur 14 ruhegehaltstfähig sind.

(Pflichtstunden 28, Differenz von 14 zu 28= 14 davon 50% = 7; 14 Stunden plus 50% Differenz= 14+7=21)

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

richtig.wichtig: Wesentliche Voraussetzung für ein Vorliegen einer begrenzten Dienstfähigkeit oder einer dauerhaften Dienstunfähigkeit sind haltbare und nachweisbare Gründe, die belegen, dass die Beamtin bzw. der Beamte nicht mehr „voll dienstfähig“ sein kann. In allen Fällen einer amtsärztlichen Untersuchung kann daher das Vorlegen ärztlicher Atteste das gewünschte Vorhaben der Beamtin oder des Beamten unterstützen.

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

Was ist beim Thema Begrenzte Dienstfähigkeit und Unterrichtseinsatz von betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu beachten?

- Fürsorgliche Stundenplangestaltung

- Keine freiwillige Überschreitung des festgesetzten Stundenmaßes der begrenzten Dienstfähigkeit hinaus
- 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

Dienstunfähigkeit

Nach § 26 BeamtStG und § 33 LBG NRW sind Beamtinnen und Beamte dienstunfähig, wenn diese wegen ihres körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen ihre Dienstpflicht dauerhaft nicht erfüllen können.

Dienstunfähig ist demnach, wer infolge von Erkrankung innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat und auch keine Aussicht besteht, dass innerhalb der Frist von sechs Monaten die volle Dienstfähigkeit wieder hergestellt wird.

In einem solchen Fall kann die Dienststelle eine Beamtin oder einen Beamten dazu verpflichten, eine Untersuchung durch einen Amtsarzt vorzunehmen. Eine amtsärztliche Überprüfung zur Feststellung der Dienstfähigkeit kann auch jederzeit auf eigenen Antrag der Beamtin bzw. des Beamten erfolgen, insbesondere dann, wenn diese oder dieser aus gesundheitlichen Gründen den Dienst nicht mehr ausführen kann und daher eine Zuruhesetzung beantragt.

Wird eine Dienstunfähigkeit festgestellt, so ist die Beamtin oder der Beamte in den Ruhestand zu versetzen, wenn keine anderweitige Verwendung möglich ist. Eine andere Verwendung ist möglich, wenn dem/der Beamten/in ein anderes Amt übertragen werden kann. Dies ist in der Praxis bei Lehrkräften aber kaum der Fall.

Die Entscheidung über das Vorliegen einer Dienstunfähigkeit und die Versetzung in den Ruhestand trifft nach Vorlage des amtsärztlichen Gutachtens letztendlich nach § 36 Abs. 1 LBG NRW die zuständige Dienststelle der jeweiligen Bezirksregierung.

Der Ruhestand beginnt mit Ende des Monats, in dem die Verfügung über die Versetzung in den Ruhestand dem/der Beamten/in zugestellt worden ist.

Eine Beamtin oder ein Beamter kann nach Wiederherstellung ihrer bzw. seiner Dienstfähigkeit gemäß § 35 Abs. 2 LBG NRW innerhalb von 5 Jahren wieder in das Amt zurückkehren.

Erfolgt die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit, wird das Ruhegehalt in der Regel dauerhaft um einen Versorgungsabschlag gemindert.

Das für die Berechnung des Versorgungsabschlages maßgebliche Lebensalter richtet sich nach dem Zeitpunkt der Zuruhesetzung. Hierbei ist eine Übergangsregelung zur Anhebung des Ruhestandeintrittsalters nach § 91 LBeamtVG NRW zu berücksichtigen. Während bislang die

Zeit ermittelt wurde, die am Monatsende der Vollendung des 63. Lebensjahres fehlte, wird jetzt dieser Zeitpunkt schrittweise bis zum Jahr 2025 auf das 65. Lebensjahr angehoben.

Unter Berücksichtigung der zuvor genannten Übergangsregelung zur Anhebung des Ruhestandseintrittsalters beträgt bei einer Zurruhesetzung der Versorgungsabschlag weiterhin 0,3 % pro Monat und es bleibt bei einem Maximum von 10,8 %.

Wenn die Dienstunfähigkeit die Folge eines Dienstunfalls ist, wird kein Abschlag erhoben.

Mitglieder des VBE können sich kostenfrei die voraussichtlichen Ruhegehaltsansprüche berechnen lassen. Alle Informationen hierzu finden Sie in unserem Downloadbereich auf der VBE NRW Homepage.

www.personalratswahl.de