

Dienstunfähigkeit bei angestellten Lehrkräften - Niedersachsen

Beitrag von „Fridolina007“ vom 15. Oktober 2022 20:00

Ja, es ist tatsächlich schockierend, wie gerade mit älteren Lehrkräften umgegangen wird, bei denen vermehrt u.a. chronische Krankheiten auftreten. Bereits Umstellungen durch die Menopause führen zu erheblichen Veränderungen, denen durch nicht gewährte Altersentlastungen (in NDS) nicht entgegengekommen wird. Am liebsten hat der Arbeitgeber flexibles "Frischfleisch" - mit 30-jähriger Berufserfahrung ...

Und es ist auch völlig klar, dass du möglichst eine volle Stelle anstrebst, gerade als Angestellte und Quereinsteigerin, die du wesentlich weniger Geld erhältst.

Über Vollzeitlehrkräfte müsste sich Niedersachsen eigentlich freuen, allerdings scheint es der Schulleitung Arbeit bereitet zu haben, wenn aufgrund von zwei verschiedenen Krankheiten öfters der Stundenplan verändert werden musste, ohne dass jeweils zusätzliche Arbeitskräfte zur Verfügung standen. Das ist aber nicht dein Problem. Und auch wir müssen bekanntlich oft mit gehäuften Fehlzeiten von Schülerinnen und Schülern klarkommen. Trotzdem kann niemand etwas für Krankheiten, die ja gerade bei Lehrkräften stets von Ärzten bestätigt werden.

Und zwei verschiedene Krankheiten, von denen bereits eine überwunden ist, dürften beim Gesundheitsamt nach meiner Einschätzung eher für eine günstige Prognose sorgen.

Das BEM-Verfahren schützt tatsächlich wirkungsvoll vor Machtmissbrauch, gerade wenn sich im Rahmen der (ggf. stufenweisen) Wiedereingliederung erste Erfolge eingestellt haben. Sofern die Schulleitung mit oder ohne Rückendeckung insgeheim eine "Wiederausgliederung" plant, kann man dies gleich dem BEM-Ansprechpartner melden, sodass dann umgehend ein Gespräch (am besten im Beisein des Bezirkspersonalrats) eingeleitet wird.

Was das sog. "Fürsorgegespräch" betrifft, empfehle ich, unbedingt ein eigenes Gedächtnisprotokoll anzufertigen, ferner würde ich ein Protokoll über das gelaufene "Gespräch" von der Schulleitung verlangen. Vom örtlichen Personalrat würde ich angesichts häufiger Befangenheiten nicht allzu viel erwarten, auch wenn dieser auch Angestellte vertreten müsste.

Sofern sich solche Zustände noch auf höherer (instrumentalisierter) Ebene wiederholen sollten und dies bewiesen werden kann (z.B. durch eine kurzfristige Terminbestätigung per Mail), könnte man vielleicht prüfen, ob man solch ein vorsätzlich gesundheitsschädigendes Verhalten von Vorgesetzten nicht als Dienstunfall geltend machen kann. Dies gilt insbesondere dann, wenn ärztliche Amtsanmaßung oder massive Nötigung im Spiel ist, wie vielleicht schon auf Schulleiterebene.

Falls Quereinsteiger nur als vorübergehende Lückenfüller benutzt werden sollten, fände ich das auch sehr unfair.....