

Abwesenheiten im Unterrichtswesen

Urlaub wegen Krankheit oder Gebrechen

G UW

Dauer: Ein Personalmitglied befindet sich im Urlaub wegen Krankheit oder Gebrechen bis zu dem Zeitpunkt, an dem es den Dienst wieder aufnimmt oder die ihm zur Verfügung stehenden Krankheitstage aufgebraucht hat.

Zeitweilige Personalmitglieder: **befristet/unbefristet ab Dienstbeginn** **Ja** **unbefristet:** **Ja**

Definitive Personalmitglieder:

Dir.-, Lehr-, Erziehungshilfs-, paramedizinisches und sozialpsychologisches Pers.:	Ja
Religionslehrer:	Ja
SISEB:	Ja
Verwaltungspersonal:	Ja

Finanzielles Dienstalster: **Ja**

Mit Gehalt ? **Ja** Das Gehalt wird weiterhin normal gezahlt (siehe auch Bemerkungen).

Tätigkeit erlaubt ? **Nein**

Ersatz erlaubt ? **Ja**

Wird die Stelle vakant ? **Nein**

Kündbar ? **Ja** Um den Urlaub wegen Krankheit oder Gebrechen vorzeitig zu beenden, muss sich das Personalmitglied vom behandelnden Arzt gesund schreiben lassen.

Gesetzliche Bestimmungen:

G-05.08.1978 (BS-17.08.1978)
D-30.06.2003

Prozedur:

Das Kontroll- und Meldeverfahren im Falle einer Abwesenheit wegen Krankheit ist beschrieben in der Schulvorschrift "Melde- und Kontrollverfahren bei Abwesenheit wegen Krankheit".

Wichtige Bemerkungen:

Jedes Personalmitglied, das seine Tätigkeit aufgrund einer Krankheit oder eines Gebrechens nicht ausüben kann, hat Anrecht auf einen Urlaub wegen Krankheit oder Gebrechen. Zu diesem Zweck wird jedem Personalmitglied pro Schuljahr ein Jahreskontingent von 30 Krankheitstagen (= 30 Kalendertage) zur Verfügung gestellt.

Der Teil des Jahreskontingents, der am Ende des Schuljahres nicht gebraucht worden ist, fließt in ein Laufbahnkontingent, das mit einer Obergrenze von 360 Tagen versehen ist, wobei das Jahreskontingent zum Zeitpunkt dieser Übertragung in folgenden Fällen pro rata verringert wird:

1. die zeitweilige Bezeichnung oder Einstellung beziehungsweise die Besoldung erstreckt sich nicht über das gesamte Schul- oder akademische Jahr, es sei denn, nach der Bezeichnung oder Einstellung erfolgt unmittelbar eine definitive Ernennung oder Einstellung;
 2. das zeitweilig bezeichnete beziehungsweise eingestellte Personalmitglied befindet sich nicht während der Gesamtheit der Dauer der betreffenden zeitweiligen Bezeichnung beziehungsweise Einstellung im aktiven Dienst;
 3. das definitiv ernannte beziehungsweise eingestellte Personalmitglied befindet sich nicht während der Gesamtheit der Zeitspanne vom 1. September bis 31. August im aktiven Dienst;
 4. das Personalmitglied befindet sich in einem Urlaub wegen Krankheit oder Gebrechen, der auf einen Arbeitsunfall, einen Unfall auf dem Arbeitsweg oder eine Berufskrankheit zurückzuführen ist;
 5. die ersten vier Dienstjahre des Personalmitglieds enden im Laufe eines Schul- oder akademischen Jahres.
- Das Resultat dieser Pro-rata-Berechnung wird abgerundet. Ist das Personalmitglied im Laufe eines Schul- oder akademischen Jahres mehrfach zeitweilig bezeichnet oder eingestellt worden, wird diese Pro-rata-Berechnung auf die Gesamtheit der Zeiträume der zeitweiligen Bezeichnungen beziehungsweise Einstellungen während dieses Schul- oder akademischen Jahres vorgenommen.

Jedes Mal, wenn der Umfang des Laufbahnkontingentes unter 360 Tagen liegt, kann es erneut durch Übertragung der nicht genutzten Tage aus dem Jahreskontingent aufgestockt werden.

Einem Personalmitglied, das erstmalig im Unterrichtswesen beschäftigt wird, steht ein Vorschuss von 120 Tagen Urlaub wegen Krankheit oder Gebrechen zur Verfügung. Nach Ablauf von insgesamt vier Dienstjahren wird die Anzahl Tage, die der Differenz

zwischen den vorerwähnten 120 Tagen und der während des vorerwähnten Zeitraums in Anspruch genommenen Anzahl Tage Urlaub wegen Krankheit oder Gebrechen entspricht, in das Laufbahnkontingent übertragen. Für die Berechnung dieser vier Dienstjahre gelten folgende Bestimmungen:

1. Bei einem zeitweilig bezeichneten beziehungsweise eingestellten Personalmitglied wird der Zeitraum der Bezeichnung oder Einstellung beziehungsweise der Besoldung während des jeweiligen Schul- oder akademischen Jahres berücksichtigt. Die auf diese Weise ermittelte Zahl von Diensttagen wird mit 1,2 multipliziert. Das Ergebnis dieser Berechnung wird abgerundet. Von dieser Multiplikation ausgenommen sind die Dienstage, die ein Personalmitglied, das auf unbestimmte Dauer bezeichnet beziehungsweise eingestellt ist, leistet und die sich auf ein vollständiges Schul- oder akademisches Jahr beziehen.
2. Bei einem definitiv ernannten beziehungsweise eingestellten Personalmitglied werden alle Dienstage während des jeweiligen Referenzzeitraums berücksichtigt.
3. Ein Dienstjahr umfasst 360 Tage.

Die während eines Schuljahres anfallenden Krankheitstage werden zunächst vom Jahreskontingent abgezogen. Erst wenn das Jahreskontingent aufgebraucht ist, werden die Krankheitstage vom Laufbahnkontingent abgezogen.

Erfolgt die Krankheit im Laufe eines Arbeitstages, an dem das Personalmitglied, das aufgrund seines Stundenplans beziehungsweise Arbeitsplans mehr als drei Arbeitsstunden leisten müsste, mindestens drei Arbeitsstunden geleistet hat, gilt der betreffende Tag nicht als Krankheitstag, sondern als Tag aktiven Dienstes. Erfolgt die Krankheit im Laufe eines Arbeitstages, an dem das Personalmitglied, das aufgrund seines Stundenplans beziehungsweise Arbeitsplans drei Arbeitsstunden oder weniger leisten müsste, mindestens eine Arbeitsstunde geleistet hat, gilt der betreffende Tag ebenfalls nicht als Krankheitstag, sondern als Tag aktiven Dienstes.

Wochenenden, Feiertage und Entspannungurlaube, die in den Zeitraum der Krankschreibung fallen, gelten ebenfalls als Krankentage.

Ist das gesamte Kapital an Krankentagen eines zeitweilig bezeichneten Personalmitglieds erschöpft, fällt es zu Lasten der Krankenkasse. Die von der Krankenkasse gewährt Entschädigung entspricht nicht dem vorher bezogenen Gehalt. Das Personalmitglied erhält 60% des Bruttolohns, wenn Personen zu Lasten sind, bzw. 55% des Bruttolohns, wenn keine Personen zu Lasten sind.

Ist das gesamte Kapital an Krankentagen eines definitiv ernannten Personalmitglieds erschöpft, fällt es zur Disposition wegen Krankheit oder Gebrechen (vgl. Disposition wegen Krankheit oder Gebrechen) und bezieht ein Wartegehalt.

Ein definitiv ernanntes beziehungsweise eingestelltes Personalmitglied, das mehr als 15 Tage krank ist, seinen Dienst weniger als zehn Tage vor den Weihnachts- oder Osterferien bzw. dreißig Tage vor den Sommerferien wieder aufnimmt und seinen Dienst weniger als 15 Tage nach den Schulferien erneut für mindestens 10 Tage unterbricht, befindet sich während der betreffenden Ferienperiode und der sie einschließenden Wochenenden im Urlaub oder zur Disposition wegen Krankheit oder Gebrechen, insofern der Kontrollarzt bescheinigt, dass die Arbeitsunfähigkeit nach den Schulferien auf Grund einer Diagnose erfolgt, die in medizinischem Zusammenhang zur Diagnose steht, die der Arbeitsunfähigkeit vor den Schulferien zugrunde lag. Diese Regelung betrifft keine Personalmitglieder, die im Anschluss an die Schulferien auf Grund eines Arbeitsunfalls, eines Unfalls auf dem Arbeitsweg oder einer Berufskrankheit abwesend sind. Ein Personalmitglied, auf das die Regelung Anwendung findet, hat allerdings Anrecht auf einen garantierten Jahresurlaub, dessen Umfang dem des Jahresurlaubs entspricht, der den Beamten des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft gewährt wird. Diese garantierten Urlaubstage werden nicht als Krankheitstage betrachtet. Sie werden dem Personalmitglied nach Abzug eventueller Weihnachts- und/oder Osterferien ab dem 15. Juli gewährt. Wochenenden und Feiertage, die in der gesetzlich geregelten Feriendauer liegen, gelten dabei nicht als Ferientage.

Personalmitglieder, die eine Prämie für die Ausübung eines besser besoldeten Amtes beziehen, verlieren während des Zeitraums der Abwesenheit wegen Krankheit ihr Anrecht auf diese Prämie, wenn sie während mindestens 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen krank sind. Personalmitglieder, die eine Prämie für Überstunden oder für die Ausübung (bei Lehrermangel) eines Nebenamtes beziehen, verlieren das Anrecht auf die Auszahlung dieser Prämie, falls die Dauer der Dienstunterbrechung mehr als 14 Kalendertage beträgt.

Bis zum Beginn des Mutterschaftsurlaubs werden die Krankheitstage, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Schwangerschaft des Personalmitgliedes stehen, nicht von der dem Personalmitglied zur Verfügung stehenden Anzahl Krankheitstage abgezogen, unter der Bedingung, dass die Abwesenheit durch ein ärztliches Attest belegt ist und die Kontrollärztin diesen Zusammenhang bestätigt. Die Abwesenheiten werden besoldet und gelten als aktiver Dienst.

Krankheitstage in den sechs bzw. acht Wochen vor der Entbindung, werden nicht von dem Krankheitstagekontingent des Personalmitglieds abgezogen, auch wenn kein direkter Bezug zur Schwangerschaft vom behandelnden Arzt bestätigt wurde.

Ein Personalmitglied, das infolge eines drittverschuldeten Ereignisses wegen Krankheit oder Gebrechen abwesend ist, bezieht sein Gehalt beziehungsweise sein Wartegehalt nur dann, wenn es der Deutschsprachigen Gemeinschaft seinen Rechtsanspruch gegenüber dem Verursacher dieses Ereignisses bis zur Gesamthöhe der von der Deutschsprachigen Gemeinschaft bezahlten Gehälter oder Wartegehälter abtritt.

Ein Personalmitglied kann ersetzt werden, wenn es während mindestens 5 aufeinander folgenden Arbeitstagen abwesend ist. Ist es beispielsweise nur während 4 Tagen abwesend, ist ein Ersatz noch untersagt. Wird das Attest allerdings während des

Zeitraums der Abwesenheit verlängert, kann das Personalmitglied ersetzt werden. Dies gilt nicht, wenn es einen Tag zwischen beiden Abwesenheiten arbeitet. Es handelt sich bei dieser Regelung wohlbermerkt um eine Kann-Bestimmung: Es liegt in der Verantwortung des Trägers zu entscheiden, ob ein Ersatz sinnvoll ist oder nicht. Zu dieser Regel gibt es eine Ausnahmebestimmung: Ein Personalmitglied der Kategorie des Direktions- und Lehrpersonals eines Kindergartens oder einer Primarschule bzw. einer Kindergarten- oder Primarschulniederlassung, der bzw. die über eine einzige Klasse verfügt, ebenso wie ein Personalmitglied, das aufgrund einer ministeriellen Genehmigung zur Einzelbetreuung eines Kindes mit besonderen, medizinisch begründeten Bedürfnissen eingestellt wurde, kann umgehend ersetzt werden.

Der Urlaub wegen Krankheit oder Gebrechen wird zeitlich unbefristet gewährt, falls er die Folge eines Arbeitsunfalls, eines Unfalls auf dem Arbeitsweg oder einer Berufskrankheit ist. In diesem Fall werden die in Anspruch genommenen Urlaubstage wegen Krankheit oder Gebrechen nicht vom Jahres- bzw. Laufbahnkontingent abgezogen.

Arztbesuche des Personalmitglieds sollten grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeiten stattfinden. Lässt sich dies in dringenden Fällen (z.B. Besuch beim Facharzt, Zahnarzt, ...) nicht einrichten, muss der Schulleiter (in Vertretung des Schulträgers) vorab vom Personalmitglied über den Arztbesuch unterrichtet werden und sein Einverständnis zur Abwesenheit des Personalmitglieds während der Abwesenheit geben. Der Schulleiter entscheidet somit von Fall zu Fall, ob es dem Personalmitglied gestattet ist, während der Arbeitszeit einen Arzt zu besuchen. Versicherungsrechtlich ergeben sich durch die Abwesenheit des Personalmitglieds während der Arbeitszeit keine Probleme, solange das Einverständnis des Schulträgers vorliegt.

Für alle definitiv ernannten bzw. eingestellten Personalmitglieder, die während eines ununterbrochenen Zeitraums von mindestens drei Monaten wegen Krankheit oder Gebrechen abwesend gewesen sind, besteht die Möglichkeit, den Dienst auf ihren Antrag hin mit medizinischer Unterstützung und Beobachtung stundenweise wiederaufzunehmen. Hierzu muss das Personalmitglied dem Kontrollarzt vorab eine entsprechende Bescheinigung des behandelnden Arztes vorlegen. Der Kontrollarzt und der Arbeitgeber entscheiden dann, ob sie einer stundenweisen Wiedereingliederung des Personalmitglieds zustimmen.

Die stundenweise Wiedereingliederung erfolgt auf Grundlage eines individuellen Einstiegsplans, der gemeinsam vom Personalmitglied, vom behandelnden Arzt, vom Kontrollarzt und vom Arbeitgeber aufgestellt wird. Welche Tätigkeiten das Personalmitglied konkret in der Schule übernimmt, wird gemeinsam mit dem Schulleiter vereinbart.

Die Wiedereingliederung erfolgt für mindestens zwei Unterrichts- bzw. Arbeitsstunden. Eine progressive Veränderung (Erhöhung/Reduzierung) der Anzahl wöchentlicher Arbeitsstunden erfolgt in Absprache zwischen dem Personalmitglied, dem Arbeitgeber und dem Kontrollarzt.

Die Wiedereingliederung endet von Amts wegen nach einer Zeitspanne von maximal sechs Monaten oder sobald das Personalmitglied den Dienst für mindestens die Hälfte eines vollen Stundenplans wieder aufnimmt.

Ein vorzeitiger Abbruch der Wiedereingliederung kann auf Initiative des Personalmitglieds, des behandelnden Arztes, des Arbeitgebers oder des Kontrollarztes erfolgen.

Während des Zeitraums der Wiedereingliederung gilt das Personalmitglied administrativ betrachtet weiterhin als ein wegen Krankheit oder Gebrechen abwesendes Personalmitglied. Es erfolgt allerdings kein Abzug von Krankentagen aus dem zur Verfügung stehenden Krankentagekontingent für jeden Tag, an dem das Personalmitglied:

- mindestens 3 Arbeitsstunden im Rahmen der Wiedereingliederung erbringt, vorausgesetzt, dass es auf Grundlage seines regulären Stundenplans mehr als 3 Arbeitsstunden an diesem Tag leisten müsste;
- mindestens 1 Arbeitsstunde im Rahmen der Wiedereingliederung erbringt, vorausgesetzt, dass es auf Grundlage seines regulären Stundenplans 3 Arbeitsstunden oder weniger an diesem Tag leisten müsste.

Die Stunden, die das Personalmitglied im Rahmen der Wiedereingliederung leistet, gehen nicht zu Lasten des Stundenkapitals der Schule; die Ersatzperson für das erkrankte Personalmitglied bleibt in dieser Zeitspanne bezeichnet.

Bei Krankheit eines Kindes des Personalmitglieds besteht in dringenden Fällen die Möglichkeit, dass das Personalmitglied einen „Außergewöhnlichen Urlaub wegen Fällen höherer Gewalt“ in Anspruch nimmt, um sich um sein krankes oder verunglücktes Kind zu kümmern. Das Personalmitglied muss dem Schulleiter allerdings ein ärztliches Attest vorlegen, das bestätigt, dass die Anwesenheit des Personalmitglieds im Haushalt oder am Krankenbett erforderlich ist. In Notsituationen schließt dieser Urlaub die Begleitung des Kindes zum Arzt oder Krankenhaus während der Arbeitszeit ein. Ist der „Außergewöhnliche Urlaub wegen Fällen höherer Gewalt“ aufgebraucht oder handelt es sich nicht um eine Notsituation, muss das Personalmitglied für den jeweiligen Tag der Abwesenheit entweder eine Disposition aus persönlichen Gründen oder – bei längerer Dauer – einen Urlaub aus zwingenden familienbedingten Gründen beantragen.

Gemäß dem Gesetz vom 5. August 1978 über wirtschaftliche und budgetäre Reformen kann ein Personalmitglied ab dem 63. Lebensjahr von Amts wegen in den Ruhestand versetzt werden, sobald es, von seinem 63. Geburtstag an gezählt, auf Grund eines Urlaubs und/oder einer Zurdispositionsstellung 365 Tage Abwesenheit wegen Krankheit aufweist. Eine Ausnahme hierzu bilden jene Personalmitglieder, die die zur Beanspruchung einer Ruhestandspension erforderlichen Bedingungen erfüllen. Sie dürfen weder zur Disposition gestellt werden noch in dieser dienstrechtlichen Stellung bleiben und werden, sobald ihre Krankentage erschöpft sind, von Amts wegen in den Ruhestand versetzt. Die Pensionierung des Personalmitglieds findet am ersten Tag des Monats statt, der demjenigen folgt, in dem der 365. Tag Abwesenheit wegen Krankheit erreicht wurde. Die 365 Tage müssen nicht unbedingt während eines ununterbrochenen Zeitraums genommen worden sein. Sollte ein Personalmitglied nun schon vor Erreichen des 365. Tages Abwesenheit wegen Krankheit sein Kapital an Krankentagen erschöpft haben und die Bedingungen erfüllen, um pensioniert zu werden, würde es gemäß der o.e. Ausnahmeregel von Amts wegen sofort in den Ruhestand versetzt, da eine Zurdispositionsstellung wegen Krankheit ja nicht erlaubt ist. In diesem Fall hätte das Personalmitglied somit kein Anrecht auf die gesamten 365 Tage Abwesenheit wegen Krankheit, sondern würde bereits vorher (beispielsweise nach 200 Tagen) in den Ruhestand versetzt. Abwesenheiten wegen eines Arbeitsunfalls, eines

Unfalls auf dem Arbeitsweg oder einer beruflich bedingten Krankheit sind in diesen 365 Tagen allerdings nicht einbegriffen, genauso wenig wie die Zeitspanne, in der ein Personalmitglied einen Urlaub wegen verringerter Dienstleistungen wegen Krankheit oder Gebrechen in Anspruch nimmt.

Bei der Berechnung der Ruhestandspension wird der Urlaub wegen Krankheit oder Gebrechen berücksichtigt, insofern das Personalmitglied während seiner Abwesenheit von der Deutschsprachigen Gemeinschaft besoldet wurde.