Während der Zurdispositionstellung ist das finanzielle Dienstalter blockiert. Sobald das Personalmitglied seine Tätigkeit jedoch wieder aufnimmt, wird der Zeitraum der Zurdispositionstellung für die Festlegung des finanziellen Dienstalters berücksichtigt.

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. 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.

Das wegen Krankheit oder Gebrechen zur Disposition gestellte Personalmitglied wird regelmässig vom Verwaltungsgesundheitsdienst zu einer Untersuchung vorgeladen. Es ist verpflichtet, zu diesen Terminen zu erscheinen. Kommt es dieser Einladung ohne triftigen Grund nicht nach, verliert es sein Recht auf Wartegehalt, bis es einer erneuten Vorladung nachkommt. Ziel der Untersuchung ist es, festzustellen, ob das Personalmitglied fähig ist, sein Amt wiederaufzunehmen oder nicht. Der Medex kann die vorübergehende oder definitive Untauglichkeit aussprechen. Entscheidet er, dass das Personalmitglied definitiv körperlich untauglich ist, wird die Person am ersten Tag des Monats, der dem Bescheid folgt, in den Ruhestand versetzt. Man spricht von der endgültigen Pension wegen medizinischer Untauglichkeit. Der Medex kann aber auch entscheiden, dass das Personalmitglied zwar definitiv untauglich ist seinen normalen Dienst auszuüben, allerdings wohl fähig wäre, eine andere, seinem Gesundheitszustand angepasste Arbeit wahrzunehmen. In diesem Fall besteht eine Frist von einem Jahr, um das Personalmitglied mit einer neuen Arbeit zu beauftragen. Solange keine neue Arbeit gefunden wird, muss das Personalmitglied seine Abwesenheit weiterhin mit ärztlichen Attesten decken. Ist nach Ablauf der Jahresfrist noch immer keine neue Arbeit gefunden worden, wird das Personalmitglied in den Ruhestand versetzt. Wie bereits erwähnt, kann der Medex auch die vorübergehende Untauglichkeit aussprechen. In diesem Fall wird das Personalmitglied nur vorübergehend (max. 2 Jahre) in den Ruhestand versetzt, wenn der Medex der Meinung ist, dass das Personalmitglied seine Tätigkeit irgendwann eventuell wieder aufnehmen könnte. Man spricht von einer vorübergehenden Pension wegen medizinischer Untauglichkeit. Das Personalmitglied wird nach einem Jahr erneut vom Medex vorgeladen, der dann entscheidet, ob es seine Tätigkeit wieder aufnimmt oder definitiv für untauglich erklärt wird. Hat es seinen Dienst nach Ablauf der 2 Jahre nicht wieder aufgenommen, wird es von Amts wegen in den Ruhestand versetzt.

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 Zurdispositionstellung 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.

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 bei dieser Regelung wohlbemerkt 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 zwei Ausnahmeregelungen: Ein Personalmitglied der Kategorie des Direktions- und Lehrpersonals eines Kindergartens oder einer Primarschule bzw. Primarschulniederlassung, der bzw. die über eine einzige Klasse verfügt, kann umgehend ersetzt werden ebenso wie ein Personalmitglied, das infolge einer spezifischen ministeriellen Genehmigung eingestellt wurde zwecks

Gewährleistung der Einzelbetreuung eines Kindes mit besonderen, medizinisch begründeten Bedürfnissen.

Der Zeitraum der Zurdispositionstellung wegen Krankheit oder Gebrechen wird bei der Berechnung der Ruhestandspension berücksichtigt.

Bei einem Personalmitglied, das seine Karriere in der administrativen Stellung einer Disposition wegen Krankheit oder Gebrechen beendet, wird die Ruhestandspension auf der Grundlage des Durchschnittsgehalts berechnet, das das Personalmitglied erhalten hätte, wenn es im aktiven Dienst geblieben wäre. Die auf Grund der Disposition vorgenommene Kürzung des Gehalts hat folglich keine Auswirkungen auf die Berechnung der Ruhestandspension.