

Abwesenheit wegen Krankheit oder Gebrechen

ÜBERSICHT

1	Einleitung	2
2	Urlaub wegen Krankheit oder Gebrechen	2
2.1	Berechnung der Krankheitstage	2
2.1.1	Jahres- und Laufbahnkontingent	2
2.1.2	Vorschussregelung für Berufsanfänger	3
2.2	Dienststellung und Besoldung	3
2.3	Bemerkungen	3
3	Disposition wegen Krankheit oder Gebrechen	6
4	Melde- und Kontrollverfahren	7
5	Krankheit nach Erreichen des 63. Lebensjahres	7
6	Urlaub wegen Krankheit bei Opfern einer Straftat	7
7	Stundenweise Wiedereingliederung in den Schulalltag	8
8	Halbzeitige Wiederaufnahme des Dienstes oder der Arbeit	9
9	Urlaub wegen verringerter Dienstleistungen zur beruflichen Wiedereingliederung im Anschluss an eine Langzeiterkrankung	9
10	Abwesenheit wegen verringerter Dienstleistungen wegen Krankheit oder Gebrechen	11

Gesetzliche Grundlagen:

Gesetz vom 29. Mai 1959 zur Abänderung gewisser Bestimmungen der Unterrichtsgesetzgebung

Gesetz vom 5. August 1978 über wirtschaftliche und budgetäre Reformen

Dekret vom 30. Juni 2003 über dringende Maßnahmen im Unterrichtswesen 2003

Dekret vom 24. April 2023 über Maßnahmen zur Stärkung des Wohlbefindens des Personals im Unterrichtswesen

1 Einleitung

In vorliegender Schulvorschrift, die auf alle definitiv ernannten und zeitweilig beschäftigten Personalmitglieder im Unterrichtswesen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Anwendung findet, werden alle Regelungen rund um krankheitsbedingte Abwesenheiten und mögliche Formen des Wiedereinstiegs nach Krankheit ausführlich erläutert.

2 Urlaub wegen Krankheit oder Gebrechen

2.1 Berechnung der Krankheitstage

2.1.1 Jahres- und Laufbahnkontingent

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.

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

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.

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.

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.

2.1.2 Vorschussregelung für Berufsanfänger

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.

2.2 Dienststellung und Besoldung

Der Urlaub wegen Krankheit oder Gebrechen gilt als aktiver Dienst und wird zu 100% besoldet.

Steht einem wegen Krankheit abwesenden zeitweilig bezeichneten Personalmitglied weniger als ein vollständiger Krankentag zur Verfügung, fällt es zu Lasten der Krankenkasse. Die von der Krankenkasse gewährte 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.

Steht einem wegen Krankheit abwesenden definitiv ernannten Personalmitglied weniger als ein vollständiger Krankentag zur Verfügung, fällt es zur Disposition wegen Krankheit oder Gebrechen (vgl. Punkt 3) und bezieht ein Wartegehalt.

Ein Personalmitglied, das infolge eines drittverschuldeten Ereignisses wegen Krankheit oder Gebrechen abwesend ist, bezieht sein Gehalt 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.

2.3 Bemerkungen

- Wochenenden, Feiertage, Brückentage und Entspannungsurlaube, die in den Zeitraum der Krankmeldung fallen, gelten ebenfalls als Krankentage. Liegt zwischen zwei Krankmeldungen lediglich ein Wochenende, Feiertag, Brückentag oder Entspannungsurlaub, so gilt dieser Zeitraum ebenfalls als Krankentag.

- Das Verwaltungspersonal unterliegt derselben Regelung wie die Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals.
- Ein definitiv ernanntes Personalmitglied, das mehr als 15 Tage krank ist, seinen Dienst weniger als 10 Tage vor den Weihnachts- oder Osterferien bzw. 30 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 wird¹. 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.
- 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 Personalmitgliedes abgezogen, auch wenn kein direkter Bezug zur Schwangerschaft vom behandelnden Arzt bestätigt wurde.
- 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 sind². 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.
- Ein Personalmitglied kann ersetzt werden, wenn es während mindestens 5 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen abwesend ist. Ist es beispielsweise nur während 4 Tagen

¹ Die Anzahl Ferientage der Beamten der Deutschsprachigen Gemeinschaft beläuft sich auf:

- 26 Arbeitstage unter 45 Jahren
- 27 Arbeitstage ab dem Jahr, in dem das 45. Lebensjahr erreicht wird
- 28 Arbeitstage ab dem Jahr, in dem das 50. Lebensjahr erreicht wird
- 29 Arbeitstage ab dem Jahr, in dem das 53. Lebensjahr erreicht wird
- 30 Arbeitstage ab dem Jahr, in dem das 55. Lebensjahr erreicht wird
- 31 Arbeitstage ab dem Jahr, in dem das 58. Lebensjahr erreicht wird
- 32 Arbeitstage ab dem Jahr, in dem das 59. Lebensjahr erreicht wird
- 33 Arbeitstage ab dem Jahr, in dem das 60. Lebensjahr erreicht wird
- 34 Arbeitstage ab dem Jahr, in dem das 61. Lebensjahr erreicht wird
- 35 Arbeitstage ab dem Jahr, in dem das 62. Lebensjahr erreicht wird
- 36 Arbeitstage ab dem Jahr, in dem das 63. Lebensjahr erreicht wird
- 37 Arbeitstage ab dem Jahr, in dem das 64. Lebensjahr erreicht wird

² Diese Regel gilt nicht für Personalmitglieder, die eine Prämie für die Ausübung eines besser besoldeten Auswahl- oder Beförderungsamts bekleiden. In diesen Fällen fällt die Prämie nur weg, wenn das Personalmitglied zu Lasten der Krankenkasse fallen sollte.

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. (Ausnahme: Das Lehrpersonal eines Kindergartens oder einer Primarschule, die über eine einzige Klasse verfügt, kann umgehend ersetzt werden. Dies gilt ebenfalls für Personalmitglieder, die aufgrund einer ministeriellen Genehmigung zur Einzelbetreuung eines Kindes mit besonderen, medizinisch begründeten Bedürfnissen eingestellt wurden.)

- Um den Urlaub oder die Disposition wegen Krankheit vorzeitig zu beenden, muss das Personalmitglied sich aus versicherungsrechtlichen Gründen vom Arzt gesund schreiben lassen.
- Arztbesuche des Personalmitglieds sollten grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Lässt sich dies in Ausnahmefällen nicht einrichten, muss der Schulleiter über die Abwesenheit vorab informiert werden und sein Einverständnis geben, damit es in erster Linie keine versicherungsrechtlichen Probleme gibt.
- Das Personalmitglied kann in dringenden Fällen einen „**Außergewöhnlichen Urlaub wegen Fällen höherer Gewalt**“ in Anspruch nehmen wenn:
 - eine der folgenden Personen, die mit dem Personalmitglied zusammenwohnt, krank oder verunglückt ist: Ehepartner, Lebensgefährtin, Verwandter, Schwägerin, Verwandter des Lebensgefährten, eine zwecks Adoption oder Pflegschaft aufgenommene Person.
 - ein Familienmitglied ersten Grades des Personalmitglieds, das nicht mit dem Personalmitglied unter einem Dach wohnt, krank oder verunglückt ist.
 - schwerer Sachschaden am Besitz des Personalmitglieds, wie Schäden an der Wohnung oder am Haus durch Feuer oder Naturkatastrophen, entsteht.

Die Dauer des Urlaubs beläuft sich auf max. 10 Arbeitstage pro Kalenderjahr.

Zwecks Beantragung des Urlaubs ist ein ärztliches Attest, aus dem hervorgeht, dass die Anwesenheit des Personalmitglieds im Haushalt oder am Krankenbett erforderlich ist, beim Schulleiter/Direktor einzureichen.

Ist dieser Urlaub aufgebraucht oder handelt es sich nicht um eine Notsituation, muss eine Disposition aus persönlichen Gründen oder – bei mehrtägiger Abwesenheit – ein Urlaub aus zwingenden familiären Gründen (1 Monat/Schuljahr) in Anspruch genommen werden, der nicht vergütet wird.

- Der Urlaub und die Disposition wegen Krankheit oder Gebrechen werden für die Festlegung des finanziellen Dienstalters berücksichtigt. Bei der Berechnung der Ruhestandspension werden der Urlaub und die Disposition wegen Krankheit oder Gebrechen ebenfalls berücksichtigt, insofern das Personalmitglied während seiner Abwesenheit von der Deutschsprachigen Gemeinschaft besoldet wurde.

3 Disposition wegen Krankheit oder Gebrechen

3.1. Dienststellung und Besoldung

Ein definitiv ernanntes Personalmitglied wird von Amts wegen zur Disposition wegen Krankheit oder Gebrechen gestellt, wenn es wegen Krankheit oder Gebrechen abwesend ist und ihm weniger als ein vollständiger Krankheitstag zur Verfügung steht.

Während des Zeitraums der Zurdispositionstellung bezieht das Personalmitglied ein Wartegehalt in Höhe von 70 % seines letzten aktiven Gehalts.

Der Betrag des Wartegehalts liegt jedoch nicht unter:

1. der Höhe der Entschädigungen, die das Personalmitglied aufgrund der Regelungen der sozialen Sicherheit von Beginn seiner Abwesenheit an in derselben Situation erhalten würde;
2. der Höhe der Pension, die das Personalmitglied beziehen würde, falls es am Tag der Zurdispositionstellung vorzeitig in den Ruhestand versetzt worden wäre.

AUSNAHME: Personalmitglieder, deren Krankheit oder Gebrechen vom Verwaltungsgesundheitsdienst (MEDEX) als schwerwiegend und langwierig anerkannt wurde, erhalten ein Wartegehalt, dessen Höhe der des letzten aktiven Gehalts entspricht. In diesem Fall wird das Wartegehalt rückwirkend ab dem ersten Tag der Zurdispositionstellung angepasst.

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.

Das zur Disposition gestellte Personalmitglied behält seine Rechte in Bezug auf den Zugang zu den Auswahl- und Beförderungssämtern.

3.2. Untersuchung durch den Verwaltungsgesundheitsdienst (MEDEX)

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 der Medex, 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 Auffassung 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.

4 Melde- und Kontrollverfahren

Das im Falle einer Abwesenheit wegen Krankheit gültige Melde- und Kontrollverfahren ist beschrieben in der Schulvorschrift „Melde- und Kontrollverfahren bei Abwesenheit wegen Krankheit“.

5 Krankheit nach Erreichen des 63. Lebensjahres

Sobald ein Personalmitglied **von seinem 63. Geburtstag an** gezählt 365 Tage wegen Krankheit abwesend gewesen ist – sei es auf Grund eines Urlaubs oder einer Zurdispositionstellung wegen Krankheit – wird es von Amts wegen in den Ruhestand versetzt, und dies am ersten Tag des Monats, der dem 365. Krankentag folgt. Hier muss natürlich aufgepasst werden, da unter Umständen zwei Regeln zusammenspielen. Kein Personalmitglied darf nämlich zur Disposition wegen Krankheit gestellt werden, wenn es die zur Beanspruchung einer Ruhestandspension erforderlichen Bedingungen erfüllt. Es könnte also sehr gut sein, dass ein Personalmitglied, das die Bedingungen erfüllt, um pensioniert zu werden, bereits vor Erreichen des 365. Tages (beispielsweise nach 200 Tagen) seine Krankentage erschöpft hat und demnach in den Ruhestand versetzt wird, da es ja nicht zur Disposition gestellt werden darf.

Abwesenheiten wegen eines Arbeitsunfalls, eines Unfalls auf dem Arbeitsweg, einer beruflich bedingten Krankheit oder eines Urlaubs wegen verringerter Dienstleistungen wegen Krankheit und Gebrechen sind nicht in den 365 Tagen inbegriffen.

6 Urlaub wegen Krankheit bei Opfern einer Straftat

Wird ein Personalmitglied während der Ausübung seines Dienstes Opfer einer vermeintlichen Straftat und ist infolge dieser Straftat arbeitsunfähig, werden für die Dauer dieser Arbeitsunfähigkeit keine Krankheitstage abgezogen.

Diese Regelung greift, wenn nachfolgende Bedingungen erfüllt sind:

1. Das Opfer hat zum Zeitpunkt der vermeintlichen Straftat sein Amt ausgeübt, war also im Dienst.
2. Die Staatsanwaltschaft hat offiziell Anklage erhoben.
3. Der Kontrollarzt bestätigt, dass die Arbeitsunfähigkeit des Opfers unmittelbar in Zusammenhang mit dieser vermeintlichen Straftat steht.
Die Entscheidung des Kontrollarztes ist stets befristet; sie kann jedoch verlängert werden. Der Beschluss des Arztes wird jedoch erst mit der Anklageerhebung durch die Staatsanwaltschaft wirksam. Das Personalmitglied kann gegen die Entscheidung des Kontrollarztes Einspruch einlegen. In diesem Fall versuchen der Arzt des Personalmitglieds und der Kontrollarzt im Rahmen dieses Einspruchsverfahrens zu einer gemeinsamen Entscheidung zu gelangen. Wird keine Einigung erzielt, trifft ein Schiedsarzt, der vom Kontrollarzt in Absprache mit dem Arzt des Personalmitglieds benannt wird, die endgültige Entscheidung.

Eine Anklageerhebung durch die Staatsanwaltschaft ist notwendig. Dies hat zwangsläufig zur Folge, dass die Entscheidung des Kontrollarztes rückwirkende Auswirkungen hat.

Diese Regelung endet spätestens nach einer Zeitspanne von fünf Jahren, beginnend ab dem ersten Tag der Abwesenheit wegen Krankheit, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der mutmaßlichen Straftat steht, endet.

7 Stundenweise Wiedereingliederung in den Schulalltag

Für alle definitiv ernannten und zeitweilig bezeichneten 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. Zeitweilig bezeichnete Personalmitglieder können dieses Angebot allerdings nur nutzen, wenn sie bei Antragstellung noch über mindestens 30 Krankheitstage verfügen.

Das Personalmitglied, das in den Genuss der Maßnahme kommen möchte, muss 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. Der Schulleiter trägt ebenfalls Sorge dafür, dass die Wiedereingliederung in Abstimmung mit dem ersetzenden Personalmitglied erfolgt.

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 in folgenden Fällen 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.
- bei zeitweiligen Personalmitgliedern: wenn sie über weniger als einen vollständigen Krankheitstag verfügen.

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.

Während der stundenweisen Wiedereingliederung ist das Personalmitglied gegen Arbeits- und Wegeunfälle versichert.

8 Halbzeitige Wiederaufnahme des Dienstes oder der Arbeit

NB: Es handelt sich um den **Urlaub wegen verringerter Dienstleistungen wegen Krankheit oder Gebrechen**.

Die folgenden Bestimmungen finden Anwendung auf die in den von der Deutschsprachigen Gemeinschaft organisierten oder subventionierten Unterrichtseinrichtungen oder bei Kaleido Ostbelgien beschäftigten **definitiven** Personalmitglieder sowie auf die Personalmitglieder, die auf **unbestimmte Dauer zeitweilig bezeichnet oder eingestellt** sind.

Das wegen Krankheit abwesende Personalmitglied kann mit Einverständnis seines behandelnden Arztes (aus medizinischer Sicht) und des Schulträgers (aus organisatorischer Sicht) seine Tätigkeit halbezeitig wieder aufnehmen. Das Personalmitglied wendet dabei dasselbe Verfahren an wie bei einer mehrtägigen Abwesenheit wegen Krankheit, d.h. es lässt vom behandelnden Arzt eine ärztliche Bescheinigung ausfüllen und sendet den oberen Abschnitt der ärztlichen Bescheinigung an die Kontrollärztin und den unteren Abschnitt an die Schule. Es informiert zudem vorab den Schulträger, weil dieser entscheidet, ob er dem Personalmitglied den o.e. Urlaub gewährt. Der Schulträger bzw. die Schule übermittelt dem Ministerium folglich das Protokoll des Gemeinderatsbeschlusses (OSU) oder das UADL-Formular (FSU-GUW-AHS-Kaleido). Verweigert der Schulträger die Genehmigung, begründet er seine Entscheidung.

Dem Personalmitglied kann ein Urlaub wegen verringerter Dienstleistungen wegen Krankheit oder Gebrechen für höchstens 30 Kalendertage gewährt werden. Nach Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung kann der Urlaub allerdings drei Mal um jeweils weitere 30 Kalendertage verlängert werden, und zwar gemäß dem o.e. Verfahren.

Die Gesamtdauer dieses Urlaubs darf demnach 120 Tage, also 4 x 30 Tage, während eines Zeitraums von zehn Jahren nicht überschreiten. Dieser Zeitraum von zehn Jahren wird rückwirkend ab dem ersten Tag des Urlaubs wegen verringerter Dienstleistungen berechnet. So muss ab diesem bestimmten Tag überprüft werden, in welchem Maße das Personalmitglied schon während der letzten 10 Jahre in den Genuss dieser Urlaubsform gekommen ist.

Während Urlaubs wegen verringerter Dienstleistungen wegen Krankheit oder Gebrechen leistet das Personalmitglied die Hälfte eines vollen Stundenplans. Ergibt der Bruch der Verringerung keine ganze Zahl, wird bei Personalmitgliedern der Kategorie des Lehrpersonals bis zur nächsten ganzen Zahl aufgerundet.

Der Schulleiter trägt Sorge dafür, dass die halbezeitige Wiederaufnahme des Dienstes in Abstimmung mit dem ersetzenden Personalmitglied erfolgt.

9 Urlaub wegen verringerter Dienstleistungen zur beruflichen Wiedereingliederung im Anschluss an eine Langzeiterkrankung

Der Urlaub wegen verringerter Dienstleistungen zur beruflichen Wiedereingliederung im Anschluss an eine Langzeiterkrankung ermöglicht es Personalmitgliedern, die während mindestens 42 aufeinanderfolgenden Kalendertagen krankheitsbedingt abwesend waren, ihre Beschäftigung ohne Gehaltseinbußen während eines gewissen Zeitraums teilzeitig wiederaufzunehmen. Dieser Urlaub ist sowohl definitiv ernannten als auch zeitweilig befristet und unbefristet eingestellten Personalmitgliedern zugänglich, insofern sie für mehr als die Hälfte eines vollen Stundenplans eingestellt sind und bei Antragstellung noch über mindestens 30 Krankheitstage verfügen. Personalmitglieder, die ein Auswahl- oder Beförderungsamt im Unterrichtswesen bekleiden, können diese Urlaubsform ebenfalls in Anspruch nehmen.

Dieser Urlaub ist eine Gunst, d.h. er wird dem Personalmitglied nur gewährt, wenn sowohl der Schulleiter aus organisatorischer Sicht als auch der Kontrollarzt aus medizinischer Sicht ihr

Einverständnis erteilen. Verweigert der Schulträger beziehungsweise der Kontrollarzt die Genehmigung, begründet er seine Entscheidung.

Das Personalmitglied wendet zur Beantragung des Urlaubs dasselbe Verfahren an wie bei einer mehrtägigen Abwesenheit wegen Krankheit, d.h. es lässt vom behandelnden Arzt eine ärztliche Bescheinigung und einen Wiedereingliederungsplan ausfüllen. Anschließend sendet es den Wiedereingliederungsplan und den oberen Abschnitt der ärztlichen Bescheinigung an die Kontrollärztin und den unteren Abschnitt an die Schule. Es informiert aber auch vorab den Schulträger, da dieser entscheidet, ob er dem Personalmitglied den o.e. Urlaub gewährt. Der Schulträger bzw. die Schule übermittelt dem Ministerium in der Folge das Protokoll des Gemeinderatsbeschlusses (OSU) oder das UADL-Formular (FSU-GUW-AHS-Kaleido).

Die Wiedereingliederung erfolgt auf Grundlage eines vom behandelnden Arzt erstellten ärztlichen Attests und Wiedereingliederungsplans, in dem er u.a. den Zeitraum der Wiedereingliederungsperiode, das voraussichtliche Datum, an dem das Personalmitglied wieder in der Lage ist, seinen Dienst vollständig aufzunehmen, sowie den wöchentlich vom Personalmitglied zu leistenden Stundenumfang festlegt. Das Personalmitglied leistet dabei mindestens 50% eines vollen Stundenplans. In den Ämtern der Kategorie des Lehrpersonals (mit Ausnahme der Förderpädagogen im Regelgrundschulwesen und dem Lehrpersonal der AHS) erfolgt die Kürzung des Stundenplans mit ganzen Stunden. Die nicht geleisteten Stunden werden vollständig besoldet und der Urlaub wird einer Periode aktiven Dienstes gleichgestellt.

Der Schulleiter trägt Sorge dafür, dass die Wiedereingliederung in Abstimmung mit dem ersetzenden Personalmitglied erfolgt.

Während des Urlaubs erfolgt ein Abzug von Krankheitstagen:

- Leistet das Personalmitglied mindestens 75% eines vollen Stundenplans, wird pro Kalendertag ein Viertelkrankheitstag vom Krankheitstagekontingent abgezogen.
- Leistet das Personalmitglied weniger als 75% eines vollen Stundenplans, wird pro Kalendertag ein halber Krankheitstag vom Krankheitstagekontingent abgezogen.

Einem Personalmitglied, das den vorliegenden Urlaub im Anschluss an einen Arbeitsunfall, einen Unfall auf dem Arbeitsweg oder eine Berufskrankheit auf Vorschlag des behandelnden Arztes und mit dem Einverständnis des Verwaltungsgesundheitsdienstes MEDEX in Anspruch nimmt, werden während des Urlaubs keine Krankheitstage abgezogen.

Der Urlaub wird für eine Zeitspanne von mindestens einem und maximal drei Monaten gewährt, kann aber auf Vorschlag des behandelnden Arztes und mit Einverständnis des Kontrollarztes und des Schulträgers beliebig oft um weitere Zeitspannen von jeweils maximal drei Monaten verlängert werden, solange dem Personalmitglied genügend Krankheitstage zur Verfügung stehen, um diese Zeitspannen abzudecken. Eine Veränderung (Erhöhung/Reduzierung) des Prozentsatzes des wöchentlich vom Personalmitglied zu leistenden Stundenumfanges ist auf Vorschlag des behandelnden Arztes selbstverständlich möglich.

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

Der Urlaub endet in folgenden Fällen von Amts wegen:

- wenn das Personalmitglied sein Krankheitstagekontingent aufgebraucht hat und zu Lasten der Krankenkasse fällt oder zur Disposition wegen Krankheit oder Gebrechen gestellt wird;
- wenn der Kontrollarzt und beziehungsweise oder der Schulträger der beantragten Verlängerung des Urlaubs nicht stattgibt;
- wenn die zeitweilige Bezeichnung des Personalmitglieds endet oder die definitive Ernennung des Personalmitglieds beendet wird.

10 Abwesenheit wegen verringerter Dienstleistungen wegen Krankheit oder Gebrechen

Die Abwesenheit wegen verringerter Dienstleistungen wegen Krankheit oder Gebrechen kann von zeitweiligen Personalmitgliedern, die wegen Krankheit abwesend sind und sich, da ihnen keine Krankheitstage mehr zur Verfügung stehen, zu Lasten der Krankenkasse befinden, in Anspruch genommen werden. Mit Genehmigung des Vertrauensarztes der Krankenkasse ist es ihnen im Rahmen dieser Abwesenheit gestattet, den Dienst teilweise wiederaufzunehmen, insofern der Schulträger sein Einverständnis erteilt. Der Vertrauensarzt der Krankenkasse legt den Prozentsatz der Beschäftigung fest sowie Beginn und Ende der Teilzeitbeschäftigung.

Die im Rahmen der Abwesenheit nicht geleisteten Stunden werden nicht besoldet. Allerdings bezieht das Personalmitglied hierfür eine Entschädigung seitens der Krankenkasse. Das Personalmitglied befindet sich für die nicht geleisteten Stunden im nichtaktiven Dienst.

Bei Personalmitgliedern, die sowohl zeitweilig bezeichnet als auch definitiv ernannt sind, kann die Abwesenheit nur auf zeitweilige Stunden gelegt werden.

Der Urlaub ist schriftlich beim Schulträger zu beantragen, indem eine vom Vertrauensarzt der Krankenkasse ausgestellte Genehmigung zur Teilzeitbeschäftigung eingereicht wird. Diese Urlaubsform ist eine Gunst, d.h. ein Schulträger ist nicht verpflichtet dem Urlaubsantrag stattzugeben. Im Falle einer Ablehnung begründet er seine Entscheidung. Der Schulträger bzw. Schulleiter übermittelt dem Ministerium in der Folge das Protokoll des Gemeinderatsbeschlusses (OSU) oder das UADL-Formular (FSU-GUW-AHS-Kaleido) zusammen mit der Bescheinigung des Vertrauensarztes.

Diese Urlaubsform ist ebenfalls Personalmitgliedern zugänglich, die ein Auswahl- oder Beförderungsamts bekleiden.

Der Schulleiter trägt Sorge dafür, dass die Wiedereingliederung in Abstimmung mit dem ersetzenden Personalmitglied erfolgt.

Die Abwesenheit wegen verringerter Dienstleistungen endet von Amts wegen, wenn die Bezeichnung des Personalmitglieds endet.