

Häufig gestellte Fragen zu den Bezuschussten Vertragsarbeitnehmern (BVA)

Welche Urlaubsformen darf ein BVA-Personalmitglied nehmen?

Die BVAs unterliegen nicht der allgemeinen Urlaubsgesetzgebung des Unterrichtswesens, sondern dem Gesetz vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge.

Sie haben demzufolge nur auf einige wenige Urlaubsformen Anrecht:

BVA-Personalmitglieder **haben Anrecht** auf:

- alle **thematischen Laufbahnunterbrechungen (LBU)** d.h.

- LBU Elternschaftsurlaub
- LBU Palliativpflege
- LBU Krankenpflege

Die Verlängerung muss unmittelbar an den vorherigen Zeitraum der LBU anschließen, falls keine Dienstaufnahme von mindestens 2 aufeinanderfolgenden Monaten erfolgt

→ AB: 01.09.2021

- **LBU zur Betreuung von nahestehenden Hilfspersonen, die auf Grund ihres Alters, Gesundheitszustands oder Beeinträchtigung pflegebedürftig sind**

Bedingung: PM muss von der Krankenkasse als Hilfsperson anerkannt sein

Dauer: max. 1 Monat vollzeitig oder 2 Monate halbezeitig pro hilfsbedürftige Person

Laufbahnkontingent: max. 6 Monate vollzeitig oder 12 Monate halbezeitig

Antragsfrist: 7 Tage vor Beginn der LBU (Abweichung möglich)

Bemerkung: BVA-Personalmitglieder haben **kein Anrecht** auf:

- die klassische Form der LBU
- den Elternurlaub

BVA-Personalmitglieder **haben Anrecht** auf:

- den **außergewöhnlichen Urlaub wegen Fällen höherer Gewalt** (10 Tage, wenn ein Kind oder Familienmitglied 1.Grades krank ist oder wenn schwerer Sachschaden am Besitz des Personalmitglieds, wie Schäden an der Wohnung oder am Haus durch Feuer oder Naturkatastrophen, entsteht.

- folgende Gelegenheitsurlaube:

Ist ein Personalmitglied sowohl zeitweilig eingestellt als auch im Besitz eines BVA-Arbeitsvertrags, so findet die günstigere Regelung bzw. Dauer der Zeitweiligen Anwendung.

	BVA	ZW
	<u>Dauer der Abwesenheit</u>	<u>Dauer der Abwesenheit</u>
Eheschließung des Personalmitglieds	2 Tage – zu nehmen in der Woche, in der die Heirat erfolgt, oder in der darauffolgenden Woche	4 Tage – zu nehmen in der Woche, in der die Heirat erfolgt, oder in der darauffolgenden Woche
Eheschließung des Kindes des Personalmitglieds oder des Kindes seines Lebenspartners,	Tag der Hochzeit	2 Tage – zu nehmen in der Woche, in der die Heirat erfolgt, oder in der darauffolgenden Woche
Eheschließung des Bruders, der Schwester, des Schwagers, der Schwägerin, des Vaters, der Mutter, des Schwiegervaters, der Schwiegermutter, des Stiefvaters, der Stiefmutter oder des Enkels des Personalmitglieds	Tag der Hochzeit	IDEM
Priesterweihe oder Eintritt des Kindes des Personalmitglieds oder des Kindes seines Lebensgefährten, des Bruders, der Schwester, des Schwagers oder der Schwägerin des Personalmitglieds in ein Kloster.	Tag der Weihe	IDEM
Geburtsurlaub anlässlich der Geburt eines Kindes, dessen Abstammung gegenüber dem Personalmitglied feststeht. Bei der Geburt eines Kindes hat nur ein Personalmitglied Anrecht auf den Geburtsurlaub. Der Urlaub wird nicht gewährt, wenn eine Fehlgeburt vor dem 181. Tag der Schwangerschaft eintritt.	20 Arbeitstage – zu nehmen innerhalb von 4 Monaten ab dem Tag der Entbindung.	20 Arbeitstage zu nehmen: <ul style="list-style-type: none"> • am Tag der Geburt und 19 aufeinanderfolgende Tage innerhalb einer Zeitspanne von 42 Tagen ab dem Tag der Geburt oder <ul style="list-style-type: none"> • 20 aufeinanderfolgende Tage innerhalb von 42 Tagen ab dem Tag der Geburt

<p>Adoption oder Pflegschaft eines Kindes</p>	<p>6 Wochen, wenn ein minderjähriges Kind adoptiert oder zur Pflegschaft aufgenommen wird. Der Urlaub muss mindestens eine Woche oder ein Vielfaches einer Woche betragen.</p> <p>Seit dem 1. Januar 2021 können Adoptiveltern zusätzliche Wochen Urlaub beantragen. Diese zusätzlichen Wochen können allerdings nicht von beiden Elternteilen gleichzeitig in Anspruch genommen werden, sondern müssen unter den beiden Elternteilen aufgeteilt werden. Als Beleg dient eine vom zweiten Elternteil unterzeichnete eidesstattliche Erklärung, aus der hervorgeht, wie viele dieser zusätzlichen Wochen es in Anspruch nimmt.</p> <p>Bis 2027 wird alle zwei Jahre eine weitere zusätzliche Urlaubswoche gewährt. Zusätzlich zu den hierüber angeführten 6 Wochen kann der Urlaub somit wie folgt verlängert werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ab 1.01.2021: Verlängerung um 2 Wochen (d.h. maximale Urlaubsdauer von 8 Wochen) - ab 1.01.2023: Verlängerung um 3 Wochen (d.h. maximale Urlaubsdauer von 9 Wochen) - ab 1.01.2025: Verlängerung um 4 Wochen (d.h. maximale Urlaubsdauer von 10 Wochen) 	<p>IDEM</p>
---	--	--------------------

	<ul style="list-style-type: none">- ab 1.01.2027: Verlängerung um 5 Wochen (d.h. maximale Urlaubsdauer von 11 Wochen) <p>Bei gleichzeitiger Adoption von mehreren Kindern kann die Dauer des Urlaubs um zwei weitere Wochen verlängert werden.</p> <p>Im Falle einer Adoption beginnt der Urlaub innerhalb von zwei Monaten nach der Aufnahme des Kindes im Haushalt. Eine von der Gemeindeverwaltung ausgestellte Wohnsitzbescheinigung gilt als entsprechender Beweis.</p> <p>Im Falle der internationalen Adoption wird das Recht auf Urlaub ab dem Tag eingeräumt, der dem Tag folgt, an dem die zentrale Behörde der Gemeinschaft für Adoption entschieden hat, das Kind den Adoptionskandidaten anzuvertrauen. Somit hat das Personalmitglied die Möglichkeit, im Hinblick auf die anstehende Adoption in das Herkunftsland des Kindes zu reisen.</p> <p>Im Falle einer Pflegschaft beginnt der Urlaub innerhalb von 12 Monaten nach Aufnahme des Kindes im Haushalt. Eine von der unterbringenden Behörde ausgestellte Bescheinigung gilt als entsprechender Beweis.</p>	
--	---	--

	Die Höchstdauer des Urlaubs wird verdoppelt, wenn das Kind unter einer körperlichen oder geistigen Unfähigkeit von mindestens 66% oder an einer Krankheit leidet, die zur Folge hat, dass mindestens 4 Punkte im Pfeiler 1 der sozialmedizinischen Tabelle im Sinne der Kinderzulagenregelung zuerkannt werden.	
Feierliche Kommunion des Kindes des Personalmitglieds oder des Kindes seines Lebensgefährten oder Teilnahme des Kindes des Personalmitglieds oder des Kindes seines Lebensgefährten am laizistischen Jugendfest	Tag der Kommunion bzw. <i>des Festes oder – wenn dieser Tag auf einen Sonntag, einen Feiertag oder einen normalerweise arbeitsfreien Tag fällt – der Tag, der dem Tag der Kommunion bzw. dem Fest vorangeht oder folgt</i>	IDEM
Tod des Lebensgefährten , Tod eines Kindes des Personalmitglieds oder dessen Ehepartners beziehungsweise Lebensgefährten oder Tod eines zum Zeitpunkt seines Ablebens oder in der Vergangenheit im Rahmen einer Langzeitpflegschaft von mindestens 6 Monaten im Haushalt des Personalmitglieds aufgenommenen Pflegekindes	10 Tage – <i>3 Tage sind im Zeitraum zwischen dem Todestag und dem Tag der Beerdigung in Anspruch zu nehmen. Die übrigen 7 Tage sind innerhalb 1 Jahres ab dem Todestag in Anspruch zu nehmen. Auf Anfrage des Personalmitglieds und mit Einverständnis des Arbeitgebers kann von diesen Zeiträumen, innerhalb deren die Urlaubstage in Anspruch zu nehmen sind, abgewichen werden.</i>	10 Tage – <i>die 10 Tage sind aufeinanderfolgend in Anspruch zu nehmen innerhalb einer Zeitspanne von 30 Tagen ab dem Tag, an dem der Todesfall eintritt.</i>
Tod des Vaters , der Mutter, des Schwiegervaters, des Stiefvaters, der Schwiegermutter, oder der Stiefmutter des Personalmitglieds	3 Tage – <i>zu nehmen in der Zeitspanne zwischen dem Todestag und der Beerdigung. Auf Anfrage des Personalmitglieds und mit Einverständnis des Arbeitgebers kann von diesen Zeiträumen, innerhalb deren</i>	4 Tage – <i>zu nehmen in der Zeitspanne zwischen dem Todestag und der Beerdigung.</i>

	die Urlaubstage in Anspruch zu nehmen sind, abgewichen werden.	
Tod des Bruders , der Schwester, des Schwagers, der Schwägerin, des Großvaters, der Großmutter, des Enkels, des Schwiegersohnes, der Schwiegertochter, des Urgroßvaters, der Urgroßmutter, oder des Urenkels, wenn dieser/diese mit dem Personalmitglied unter einem Dach wohnt .	2 Tage – zu nehmen in der Zeitspanne zwischen dem Todestag und der Beerdigung. Auf Anfrage des Personalmitglieds und mit Einverständnis des Arbeitgebers kann von diesen Zeiträumen, innerhalb deren die Urlaubstage in Anspruch zu nehmen sind, abgewichen werden.	IDEM
Tod des Bruders , der Schwester, des Schwagers, der Schwägerin, des Großvaters, der Großmutter, des Enkels, des Schwiegersohnes, der Schwiegertochter, des Urgroßvaters, der Urgroßmutter, oder des Urenkels, wenn dieser/diese nicht mit dem Personalmitglied unter einem Dach wohnt .	Tag der Beerdigung Auf Anfrage des Personalmitglieds und mit Einverständnis des Arbeitgebers kann von diesen Zeiträumen, innerhalb deren die Urlaubstage in Anspruch zu nehmen sind, abgewichen werden.	IDEM
Tod eines zum Zeitpunkt seines Ablebens im Rahmen einer Kurzzeitpflegschaft im Haushalt des Personalmitglieds aufgenommenen Pflegekindes	Tag der Beerdigung Auf Anfrage des Personalmitglieds und mit Einverständnis des Arbeitgebers kann der Urlaubstag zu einem anderen Zeitpunkt in Anspruch genommen werden.	Tag der Beerdigung
Teilnahme an einer Sitzung des vom Friedensrichter einberufenen Familienrates	die hierfür notwendige Zeit, maximal allerdings 1 Tag	die hierfür nachweislich notwendige Zeit
Teilnahme als Geschworener beim Geschworenengericht , Vorladung vor Gericht als Zeuge oder Vorladung vor das Arbeitsgericht.	die hierfür notwendige Zeit, maximal allerdings 5 Tage	die hierfür nachweislich notwendige Zeit
Beisitzer in einem Wahlbüro anlässlich Parlaments-, Provinzial-, Kommunalwahlen .	die hierfür notwendige Zeit	1 Tag (am Tag der Wahl)

Beisitzer in einem Wahlbüro anlässlich Europawahlen	<i>die hierfür notwendige Zeit, maximal</i> allerdings 5 Tage	1 Tag (am Tag der Wahl)
Beisitzer in einem Auszählbüro anlässlich Parlaments-, Provinzial-, Kommunalwahlen	<i>die hierfür notwendige Zeit, maximal</i> allerdings 5 Tage	1 Tag (am Tag der Wahl)

Sind der Gelegenheitsurlaub und der außergewöhnliche Urlaub ein besoldeter Urlaub?

Ja, während des Gelegenheitsurlaubs und des außergewöhnlichen Urlaubs wird der Lohn weiterhin normal gezahlt.

Ausnahme:

Beim Adoptions- oder Pflegeelternurlaub sowie beim Geburtsurlaub gilt folgende Regelung:

Während der ersten drei Tage erhält das Personalmitglied den vollständigen Lohn seitens des Arbeitgebers. Ab dem vierten Tag der Abwesenheit interveniert die Krankenkasse und zahlt 82% des monatlichen Bruttolohns

Auf wie viele Krankentage hat ein BVA-Beschäftigter Anrecht?

BVA-Kräfte unterliegen dem Gesetz vom 3. Juli 1978. Im Krankheitsfall haben sie Anrecht auf eine Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber von 100% ihres Dienstgehalts während der ersten 30 Tage. Ab dem 31. Tag fallen sie zu Lasten der Krankenkasse.

Erkrankt das Personalmitglied innerhalb von 14 Tagen nach der ersten Arbeitsunfähigkeit ein zweites Mal (Rückfall), hat es nur noch Anrecht auf das restliche garantierte Einkommen der ersten Krankheitsperiode. Liegt jedoch eine andere Erkrankung vor, so steht ihm erneut eine garantierte Lohnfortzahlung während 30 Tagen zu.

Achtung: Wenn mehrere Krankschreibungen, deren Ursache unterschiedlich ist, aufeinanderfolgen, ohne dass der Dienst wieder aufgenommen wird, werden sie wie eine einzelne durchlaufende Krankschreibung betrachtet.

Krankenregelung der Krankentage für Personalmitglieder die zeitweilig und BVA-Beschäftigter sind:

Ist das Personalmitglied sowohl BVA als auch zeitweilig, so greift die effektive Krankenregelung nach Statut. D.h., dass das Personalmitglied für die BVA-Stunden zu Lasten der Krankenkassen fallen kann (nach 30 Tagen) und für die ZW-Stunden weiterhin Gehalt seitens des Arbeitgebers beziehen kann, insofern es noch über Krankentage verfügt, bzw. zu einem späteren Zeitpunkt für die ZW-Stunden zu Lasten der Krankenkasse fällt. **Dies gilt auch bei schwangerschaftsbezogener Krankheit vor der Geburt.**

Muss das BVA-Personalmitglied bei Krankheit dasselbe Attest einreichen wie das Lehrpersonal?

Ja, es gilt dieselbe Vorgehensweise wie bei zeitweiligen Personalmitgliedern. Das Muster des einzureichenden ärztlichen Attests befindet sich als Download auf dem Bildungsportal www.ostbelgienbildung.be.

Muss das neue BVA-Personalmitglied im OSU in die Unterrichtsverwaltung (www.unterrichtsverwaltung.be) eingetragen werden?

Ja, es gilt dieselbe Vorgehensweise wie bei zeitweiligen Personalmitgliedern.

Muss der Urlaub, die Abwesenheit, die Krankheit usw. der BVA-Personalmitglieder explizit gemeldet werden?

Ja, es gilt dieselbe Vorgehensweise wie bei zeitweiligen Personalmitgliedern (KR13).

Muss dem BVA-Personalmitglied am Vertragsende ein C4 ausgestellt werden?

Ja, es gilt dieselbe Vorgehensweise wie bei zeitweiligen Personalmitgliedern.

Hat das BVA-Personalmitglied die gleichen Rechte für die Pension?

Bei BVA-Kräften, deren definitive Ernennung nach dem 1. Dezember 2017 erfolgt, werden die vor der Ernennung erbrachten BVA-Dienste anders als die zeitweiligen Dienste nicht in der Beamtenpension, sondern in einer getrennten Pension des öffentlichen Dienstes berücksichtigt.

Zusätzliche Informationen zum BVA-Statut

Besoldung

Die Besoldung der BVA-Personalmitglieder erfolgt nach denselben Regeln wie bei den zeitweiligen Personalmitgliedern, d.h. Festlegung der Gehaltstabelle auf Grundlage des Diploms. In den Sommermonaten beziehen BVA-Personalmitglieder (genau wie die zeitweiligen Personalmitglieder) ein sogenanntes zeitversetztes Gehalt.

Berücksichtigung der Dienstage bei der Berechnung des administrativen Dienstalters

Verfügt das Personalmitglied bei der BVA-Einstellung über den erforderlichen oder für ausreichend erachteten Titel, so werden die in dem betreffenden Amt als BVA geleisteten Dienstage bei der späteren Dienstalterberechnung im zeitweiligen Statut berücksichtigt.

Verfügt das Personalmitglied bei der BVA-Einstellung NICHT über den erforderlichen oder für ausreichend erachteten Titel, so werden keine Dienstage bei der späteren Dienstalterberechnung berücksichtigt.

Diplom- und Sprachenabweichungen

BVA-Personalmitglieder unterliegen nicht den Bestimmungen über Diplom- und Sprachenabweichungen.
Das BVA-Personalmitglied kann sich für ein Amt nur in Ordnung bringen, indem es das erforderliche Diplom erwirbt.

Klassierung

Anders als bei den Zeitweiligen gibt es keine Klassierung für die Anstellung eines BVA-Personalmitglieder. Die Träger entscheiden autonom, welchen Bewerber sie einstellen. Voraussetzung ist allerdings, dass dieser die BVA-Einstellungsbedingungen erfüllt.

Beurteilungsberichte

Das Bewertungssystem der statutarischen Personalmitglieder findet keine Anwendung auf BVA-Personalmitglieder.
Ist ein Personalmitglied sowohl BVA als zeitweilig, dann kann es im Rahmen der zeitweiligen Bezeichnung beurteilt werden.

Hat das BVA-Personalmitglied Anrecht auf Fahrtgeld?

Ja, es gilt dieselbe Vorgehensweise wie bei den zeitweiligen Personalmitgliedern.

Zählt die BVA-Periode für die Pension?

Ja, die BVA-Periode zählt für die Pension.