

VON MAG. GEORG STOCKINGER,
DIENSTRECHTSREFERENT DER
AHS-GEWERKSCHAFT
georg.stockinger@goed.at



LehrerIn im Krankenstand – Was ist zu beachten?

Teil 2: Welche Folgen hat ein Krankenstand für BeamtInnen bzw. für
VertragslehrerInnen?

DAUER UND FOLGEN DES KRANKENSTANDS FÜR BEAMTINNEN (§ 13C GEHG, § 14 BDG)

Während einer Dienstverhinderung durch Erkrankung oder Unfall erhält die BeamtIn¹ zunächst den vollen Monatsbezug inklusive Zulagen und Sonderzahlungen („13. und 14. Gehalt“), aber ohne Nebengebühren (z. B. Mehrdienstleistungen). Ab dem 182. Kalendertag im Krankenstand wird der Monatsbezug der BeamtIn auf 80 % des Ausmaßes gekürzt, das ihr ohne die Dienstverhinderung gebührt hätte. Der Minderungsbetrag von 20 % auf den vollen Monatsbezug wird aber durch Einrechnung der sonstigen entfallenen Geldleistungen (z. B. Fixbetrag für Klassenvorstand, Kustodiat, MDL) verringert (Erl. BMöLSGZ.921.418-III/A/a/01 vom 19.1.2001). Bei einem Dienstunfall besteht ungeachtet der Krankheitsdauer Anspruch auf volle Bezüge.

Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiedereintritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalles (ausgenommen Dienstunfall) ein, so gilt diese als **Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung**.

Den Lauf dieser Sechsmonatsfrist löst nach der gängigen Praxis also jede „erste“ krankheitsbedingte Dienstverhinderung (unabhängig von ihrer Dauer) aus. Sie beginnt mit dem Tag des Wiederantritts des Dienstes nach einer (ersten) Dienstverhinderung. Welche dies ist, ermittelt das Schulverwaltungsprogramm UNTIS automatisch (die händische Berechnung ist etwas mühsam, sofern man nicht gerade neu angestellt wurde, ein Beschäftigungsverbot nach MSchG bzw.

eine andere halbjährliche Abwesenheit hinter sich hat oder ein halbes Jahr keinen einzigen Krankenstandstag oder Arztbesuch in der Dienstzeit gehabt hat)². Alle weiteren Dienstverhinderungen, die innerhalb dieser Sechsmonatsfrist beginnen, gelten als Fortsetzung der (ersten) Dienstverhinderung und lösen daher ihrerseits keine Sechsmonatsfrist aus. Das erfolgt erst mit jener Dienstverhinderung, die als erste **nach der laufenden Sechsmonatsfrist beginnt**.

Die Gehaltskürzung gilt nicht während eines Beschäftigungsverbotes nach MSchG. Dieses beendet alle genannten Fristenläufe.

Abgesehen von der Gehaltskürzung hat eine **BeamtIn** keine weiteren dienstrechtlichen Folgen zu befürchten, insbesondere **keine Entlassung** wie vertragsbedienstete KollegInnen. Allerdings ist die KollegIn bei Vorliegen eines entsprechenden ärztlichen Gutachtens **wegen dauernder Dienstunfähigkeit** von Amts wegen **in den Ruhestand zu versetzen**. Bei Wiedererlangung der Dienstfähigkeit kann sie aus dienstlichen Gründen wieder in den Dienststand versetzt werden.

Die hier geschilderte Regelung hat in der Praxis leider einen **stark zufälligen Charakter**. So würde im letzten Beispiel ein **Wegfall der ersten Dienstverhinderung** (28.9. – 12.10.15 etwa durch die Fortsetzung eines alten Krankenstands aus dem Vorjahr) bewirken, dass der neue Zusammenrechnungszeitraum erst mit dem 14.03.16 beginnen und daher bis 13.09.16 andauern würde. Die Dienstverhinderung im Herbst (12.09. – 16.11.16) würde somit zur Fortsetzung des Krankenstandes vom Frühjahr. Das hätte paradoxerweise trotz der um 15 Tage kürzeren Dienstverhinderung eine Verlängerung der Bezugskürzung um weitere 51 Tage auf insgesamt 65 Tage zur Folge.

¹ Personenbezogene Bezeichnungen werden in der Regel in ihrer weiblichen Form mit „Binnen-I“ gehalten und umfassen gleichermaßen Personen weiblichen und männlichen Geschlechts.

² Die persönlichen Krankenstandstage findet man im Portal Austria unter SAP Web Zugang - MitarbeiterIn - Stammdatenauswertung - Abwesenheiten & Alle Daten

Berechnungsbeispiele

1)	von	bis	Tage	
	28.09.15	08.03.16	163	1. Dienstverhinderung
	09.03.16			Gesund
	09.03.16	08.09.16		Zusammenrechnungszeitraum (6 Monate)
			163	Krankenstandstage (Schaltjahr!); KEINE Gehaltskürzung, da die Dauer unter 182 Tagen liegt
	12.09.16	16.11.16	66	Neuerliche Dienstverhinderung, da der Krankenstand (in diesem Fall ab Schuljahresbeginn) erst nach dem Ende des vorigen Zusammenrechnungszeitraumes beginnt
	17.11.16			Gesund - Beginn eines neuen Zusammenrechnungszeitraumes
2)	von	bis	Tage	
	28.09.15	12.10.15	15	1. Dienstverhinderung
	13.10.15			Gesund
	13.10.15	12.04.16		Zusammenrechnungszeitraum (6 Monate)
	14.12.15	13.03.16	91	2. Dienstverhinderung
	14.03.16			Gesund
		12.04.16		Ende des Zusammenrechnungszeitraumes
			106	Krankenstandstage insgesamt - KEINE Gehaltskürzung, da die Dauer unter 182 Tagen liegt.
	12.09.16	16.11.16	66	Neuerliche Dienstverhinderung
	17.11.16			Gesund - Beginn eines neuen Zusammenrechnungszeitraumes
3)	von	bis	Tage	
	28.09.15	12.10.15	15	1. Dienstverhinderung
	13.10.15			Gesund
	13.10.15	12.04.16		Zusammenrechnungszeitraum (6 Monate)
	14.12.15	13.03.16	91	2. Dienstverhinderung
	14.03.16			Gesund
	07.04.16	05.07.16	90	3. Dienstverhinderung. Eine Gesundheitsmeldung während der Hauptferien ist mit Ausnahme von Krankenhausaufenthalten o. Ä. (automatische Krankmeldung) möglich!
	06.07.16			Gesund
		12.04.16		Zwar Ende des Zusammenrechnungszeitraumes – da aber der Krankenstand andauert, wird dieser fortgesetzt
			196	Krankenstandstage insgesamt - Das Gehalt wird für 14 Tage auf 80 % des Monatsbezugs (der vor dem Krankenstand bezogen wurde) gekürzt, da die Dauer über 182 Tagen liegt.
	12.09.16	16.11.16	66	Neuerliche Dienstverhinderung Anmerkung: Bei durchgehender Erkrankung während der Hauptferien würde der Krankenstand 330 Tage dauern und das Gehalt würde daher für insgesamt 148 Tage gekürzt!
	17.11.16			Gesund - Beginn eines neuen Zusammenrechnungszeitraumes

Umgekehrt würde im **selben Fall** aber ein Dienstantritt mit Freitag, den 11.03.16 die **gesamte Bezugskürzung verhindern**: Ende des Zusammenrechnungszeitraumes mit 10.09.16 – daher keine Zusammenrechnung der Dienstverhinderung von 179 Tagen mit den 66 Tagen ab 12.09.16.

AUTOMATISIERTE VERRECHNUNG UND FIKTIVER DIENSTANTRITT

Das im Schulbereich verwendete Lohnverrechnungsprogramm SAP führt eine Kürzung der Bezüge (bzw. für Vertragsbedienstete auch eine mögliche Einstellung derselben) automatisiert nach Einspielung der Abwesenheiten aus UNTIS durch. Daher ist eine korrekte Erfassung insbesondere der Dienstantritte (Gesundmeldungen) in UNTIS besonders wichtig. So begründen zwei Dienstverhinderungen durch Krankheit am

Freitag und am darauffolgenden Montag wie oben ausgeführt noch nicht die Pflicht zur Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung. Die vier Kalendertage zählen aber gemeinsam als 4 (!) Entfallstage! Auch ein(e) Erkrankung/Unfall während eines Tages (also etwa ab der 3. Stunde) zählt dienstrechtlich nicht als Entfallstag (Überstundeneinstellung ...), sehr wohl aber als Krankenstandstag.

Bei Dienstverhinderung durch Krankheit ist ein „**fiktiver Dienstantritt**“ möglich, wenn der tatsächliche Dienstantritt erst am ersten Schultag nach unterrichtsfreien Tagen oder Feiertagen erfolgen kann, die Dienstfähigkeit aber schon zu einem früheren Zeitpunkt gegeben war. Die LehrerIn kann das Datum der Beendigung der Dienstverhinderung (schriftlich) erklären, wenn keine ärztliche Bestätigung vorgelegt werden muss, oder eine ärztliche Gesundheitsmeldung vorlegen. Dieselbe Wirkung

tritt ein, wenn die ärztliche Bestätigung von vornherein zur unterrichtsfreien Zeit endet (also etwa am Wochenende oder in den Ferien). Die SchulleiterIn hat dann die Meldung über die Beendigung der Dienstverhinderung mit dem Tag des fiktiven Dienstantrittes zu erstatten.

Wichtig ist dabei allerdings, dass die Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme glaubhaft zu machen ist, etwa indem einem fiktiven Dienstantritt der tatsächliche folgt. So kann z. B. nicht an jedem Wochenende ein fiktiver Dienstantritt gemeldet werden, um am darauffolgenden Montag wieder „neu“ zu erkranken. In diesem Fall zählt eine Gesundmeldung jedenfalls nicht als Dienstantritt!

DAUER UND FOLGEN DES KRANKENSTANDS FÜR VERTRAGSBEDIENSTETE (§§ 24 UND 91A VBG)

Ist eine Vertragsbedienstete nach Dienstantritt durch Unfall oder frühestens 14 Tage nach Dienstantritt durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert, ohne dass Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vorliegt, behält sie den Anspruch auf das Monatsentgelt und den Kinderzuschuss **abhängig von ihrer Dienstzeit**. Darüber hinaus halbiert sich der Bezug und es ist bei der Gebietskrankenkasse oder der BVA Krankengeld zu beanspruchen. Das Krankengeld ist ein Zuschuss, der nach dem Bruttoverdienst des vergangenen Monats für maximal 52 Wochen bemessen wird. Für den Zeitraum, in dem die VertragslehrerIn das gekürzte Gehalt bezieht, bekommt sie das Krankengeld zu 50 %, anschließend zu 100 % (siehe Tabelle unten).

Eine weitere Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalls innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes gilt als **Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung** analog zur oben ausgeführten Regelung für BeamtInnen.

Nach **einjährigem Krankenstand** (bzw. bei IIL-LehrerInnen mit dem Ende der Gehaltsfortzahlung) **endet das Dienstverhältnis** von VertragslehrerInnen. Der Dienstgeber hat den Umstand des Endens des Dienstverhältnisses spätestens drei Monate vor dem Inkrafttreten **nachweislich** – sowohl dem **Dienstnehmer** als auch der **zuständigen Personalvertretung (!)** – bekannt zu geben. In besonderen Fällen kann auch eine Verlängerung des Dienstverhältnisses vereinbart werden

(§ 24 Abs. 9 VBG). **Ausgenommen von dieser Befristung sind Krankenstände als Folge von Dienstunfällen.**

Wird eine IIL-LehrerIn oder eine Vertragsbedienstete pd nach wenigstens einmonatiger Dienstleistung **durch andere wichtige**, ihre Person betreffende **Gründe** ohne ihr Verschulden an der Dienstleistung **verhindert**, so gebührt ihr das Monatsentgelt für die ersten 15 Kalendertage in voller Höhe, für weitere 15 Kalendertage in halber Höhe. Der Kinderzuschuss wird nicht gekürzt.

REGELUNGEN FÜR VERTRAGSLEHRERINNEN IIL

Für IIL-LehrerInnen gelten bezüglich Gehaltskürzung und Beendigung des Dienstverhältnisses dieselben Fristen wie für IIL-LehrerInnen in den ersten 5 Dienstjahren. In besonderen Ausnahmefällen kann jedoch die Frist verdoppelt werden, wenn die weitere Verwendung der IIL-LehrerIn infolge ihrer besonderen Eignung für die ihr übertragenen Pflichten oder mangels einer anderen BewerberIn unbedingt nötig ist.

Im Falle der Bezugskürzung ist die Gewährung des Krankengelds in derselben Form wie bei den IIL-VertragslehrerInnen zu beanspruchen. Die Leistungen des Dienstgebers werden im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses (Ablauf des Vertrages) eingestellt.

DIENSTBEFREIUNG FÜR KURAUENTHALTE (§ 79 BDG / § 24A VBG)

Diese erfolgt auf Antrag der DienstnehmerIn unter gewissen Auflagen, sofern ein Sozialversicherungsträger oder ein Bundessozialamt die Kosten trägt oder einen Kurkostenbeitrag leistet. Bei der Zeiteinteilung ist auf zwingende dienstliche Gründe Rücksicht zu nehmen. Diese Regelung wird von den LSR/SSR sehr unterschiedlich ausgelegt!

Allgemein üblich ist, dass Kuren zumindest zum (Groß-) Teil während der Hauptferien stattfinden: Ausnahmen sind üblich, falls es sich um einen aus medizinischer Sicht unmittelbar oder in nächster Zeit notwendigen Aufenthalt handelt und keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen (vgl. VwGH, 27.9.1990, ZI.89/12/0225). REHA-Aufenthalte sind im Unterschied zur Kur unabhängig von ihrem Zeitpunkt zu genehmigen.

Ein Kuraufenthalt **gilt als eine durch Krankheit verursachte Abwesenheit vom Dienst.** ■

Dauer des Dienstverhältnisses	Dauer des Krankenstandes	Ansprüche § 24 VBG
mindestens 14 Tage	bis 42 Kalendertage weitere 42 Kalendertage darüber	volles Gehalt + Kinderzulage halbes Gehalt + Kinderzulage Einstellung der Bezüge
mindestens 5 Jahre	bis 91 Kalendertage weitere 91 Kalendertage darüber	volles Gehalt + Kinderzulage halbes Gehalt + Kinderzulage Einstellung der Bezüge
mindestens 10 Jahre	bis 182 Kalendertage weitere 182 Kalendertage darüber	volles Gehalt + Kinderzulage halbes Gehalt + Kinderzulage Einstellung der Bezüge