Informationen zu Erkrankungen von Lehrkräften

1. Anzeige der Erkrankung- Beamte und Tarifbeschäftigte:

Gemäß ADO hat jede Lehrkraft, die wegen Erkrankung dienstunfähig ist, dies und die voraussichtliche Dauer des Fernbleibens unverzüglich dem Schulleiter anzuzeigen. Die Krankmeldung von Beamten und tarifbeschäftigten Lehrkräften unterscheidet sich und ist in §13 Abs.2 ADO geregelt. Die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) ist grundsätzlich erst dann erforderlich, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Arbeitstage (**Beamte**) bzw.3 Kalendertage (**Tarifbeschäftigte**) dauert. Sie muss spätestens am 4.Tag vorliegen und mit der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit vom behandelnden Arzt attestiert sein (§ 62 Abs.1 LBG, § 5 Abs1 EntgFG).
Beispiel:
Wird ein verbeamteter Kollege an einem Freitag krank, so muss er erst bei weiterem Fehlen ab dem darauffolgenden Mittwoch eine ärztliche Bescheinigung vorlegen. Ein Tarifbeschäftigter muss in diesem Fall bereits ab Montag eine ärztliche Bescheinigung vorlegen!

Wichtig: Eine Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit muss auch in den Ferien angezeigt werden. Ferien unterbrechen einen Krankheitszeitraum nicht.

2.Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall Tarifbeschäftigte (§22TV-L):

Alle Beschäftigten die nach dem 30.06.1994 eingestellt worden sind und durch Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit (ohne eigenes Verschulden) an der Erbringung von Arbeitsleistung verhindert sind, erhalten bis zur Dauer von **6 Wochen** (diese Frist beginnt bei jeder neuen Erkrankung erneut) **Entgeltfortzahlung.**

Bei einer Wiederholungserkrankung infolge derselben Krankheit hat man erneut Anspruch auf Entgeltfortzahlung wenn: 6Monate nach Beendigung der ersten Arbeitsunfähigkeit abgelaufen sind.

Beispiele:
5Wochne krank, danach 3Monate gesund, danach erneut 3 Wochen krank wegen derselben Krankheit. Ab der zweiten Woche beginnt der Zeitraum der Entgeltfortzahlung. Oder:
5Wo krank, danach 6Monate gesund, danach erneut 3Wo krank wegen derselben Krankheit. Ab der ersten Woche beginnt der Zeitraum der Entgeltfortzahlung.

Krankengeld und Krankengeldzuschuss (7.-39.Woche):
Wegen derselben Krankheit werden für längstens **78 Wochen*** (die Frist beginnt vom ersten Tag der Krankmeldung) innerhalb von 3Jahren **Krankengeld** und **Krankengeldzuschuss** gezahlt**.**

Krankengeld (SGB §44-48) und Krankengeldzuschuss (TV-L §22 Abs.2) wird nach der Dauer der Beschäftigungszeit gewährt. Bei einer Beschäftigungszeit von mehr als 1 Jahr längstens bis zum Ende der **13.**Woche und bei einer Beschäftigungszeit von mehr als 3Jahren längstens bis zum Ende der **39.** Woche und entfällt bei einer Beschäftigungszeit unter einem Jahr.
Tarifbeschäftigte die vor dem 01.01.1999 eingestellt wurden und deren Arbeitsverhältnis weiterhin ununterbrochen besteht, sind Beihilfe-berechtigt. (BVOTb NRW §1)

***78Wochen= 6Wochen** Entgeltfortzahlung **+ 33 Wochen** (ab 7.Woche bis 39.Woche) Krankengeld und Krankengeldzuschuss **+ 39Wochen** (ab40.Woche bis 78.Woche)Krankengeld

Höhe des Krankengeldes: Das Krankengeld entspricht **70%** des regelmäßigen Bruttoentgeltes und darf jedoch **90%** des Nettoentgeltes nicht überschreiten. Es wird nach Kalendermonaten zu 30 Tagen (für alle Monate) in Tagessätzen errechnet. Zu dem Brutto- oder Nettoverdienst wird einmalig gezahltes Arbeitsentgelt hinzugerechnet (§47 Abs.2 Satz 6 SGB V). das heißt: Weihnachtsgeld wird berücksichtigt. Davon müssen Rentenversicherungs-, Arbeitslosenversicherungs- und Pflegeversicherungsbeiträge gezahlt werden. Krankenkassenbeiträge während des Bezuges von Krankengeld entfallen.
Generell gilt jedoch ein Höchstbetrag, der sich aus der Beitragsbemessungsgrenze ergibt. Dieser liegt 2015 bei 96,25 € pro Tag, das sind im Monat 2887,50€ brutto und nach Abzug der Sozialversicherungsabgaben ca. 2534,50€ (§47 Abs.6 SGB V) bzw. 84,48 € netto pro Tag.

Beispiel:

Beitragsbemessungsgrenze 2015	4125,00€
Monatlicher Bruttoverdienst	5000,00€
Monatlicher Nettoverdienst	**3300,00€**
70% vom Bruttoverdienst	3500,00€
90% vom Nettoverdienst	2970,00€
70% der Beitragsermessungsgrenze	2887,50€
Es gilt der kleinere Betrag vom max. Betrag 2970,00€ also :	2887,50€
Monatliches Krankengeld Brutto	**2887,50€**
Abzüglich Anteil Rentenversicherung (9,3%)	268,54€
Abzüglich Anteil Arbeitslosenversicherung (1,5%)	43,31€
Abzüglich Anteil Pflegeversicherung (1,425%)	41,15€
Monatliches Krankengeld netto	**2534,50€**
Tägliches Krankengeld netto	2534,50€:30 = 84,48€

Höhe des Krankengeldzuschusses (§22 Abs.2 Satz1 TVÜ):
Der Krankengeldzuschuss entspricht der Differenz zwischen den tatsächlichen Leistung des Sozialversicherungsträgers (Krankengeld Brutto) und dem Nettoentgelt (Krankengeld Netto), berechnet in monatlichen Tagessätzen, je Monat 30 bzw.31Tage.

Beispiel:

Mon. Nettokrankengeld	2534,50€
Leistung der Krankenkasse (Mon. Krankengeld brutto)	2887,50€
Differenz:	**353,00€ = Krankengeldzuschuss**

Einige (sehr wenige) Beschäftigte die vor dem 1.07.1994 eingestellt worden sind (Geltungsbereich §71BAT) und einer gesetzlichen Krankenkasse angehören, haben nach 6 Wochen Entgelt im Krankheitsfall einen erhöhten Krankengeldzuschuss bis max. zur **39.Woche**.
Hier beträgt der **Krankengeldzuschuss 765,50€** = Unterschiedsbetrag zwischen monatlichem Nettoverdienst 3300€ und monatlichem 2534,50€ Nettokrankengeld.
Die privat und freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherten erhalten **26 Wochen Entgeltfortzahlung**, aber danach keinen Krankengeldzuschuss mehr!

3. Das BEM-Gespräch Beamte und Tarifbeschäftigte (§84 Abs.2 SGBIX)/ siehe auch PDF-Datei BEM-Verfahren:

Ist eine Lehrkraft innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, bietet die Bezirksregierung der Lehrkraft ein **BEM- Gespräch** an (§ 84 Abs. 2 SGBIX).
Das BEM-Verfahren ist ein Angebot der Bezirksregierung, das vor Frühverrentung bzw.-pensionierung der Lehrkraft und vor einer erneuten Arbeitsunfähigkeit schützen soll. Die Lehrkraft kann zum BEM-Gespräch nicht gezwungen werden, die Teilnahme ist immer freiwillig. Für die/den Betroffenen wird

eine angemessene Beschäftigungsmöglichkeit und Hilfestellung vereinbart, damit die Arbeitsunfähigkeit überwunden und damit die Weiterbeschäftigung gesichert werden kann. Dem Arbeitgeber stehen vielfältige Möglichkeiten zur Verfügung, die je nach der Art der Erkrankung und den Bedürfnissen während der Eingliederung (Dauer i.d.R. 1/2 Jahr) gestaltet werden können. Denkbar sind neben einer Stundenermäßigung: Befreiung von der Pausenaufsicht, Einsatz nur in bestimmten Lerngruppen/Fächern, Zuweisung bestimmter Räume …… u.s.w.
Die Betroffenen können das Angebot eines BEM-Gespräches ablehnen, was jedoch die Möglichkeit der Vereinbarung sinnvoller Maßnahmen verhindert und einen Wiedereinstieg ohne Erleichterungen bedeuten würde! Ein Antrag der Lehrkraft auf ein BEM-Verfahren ist jederzeit möglich.
Das BEM Gespräch kann mit der Schulleitung oder in der Dienststelle durchgeführt werden. Der Personalrat hat mit den in der Dienststelle geführten BEM – Gesprächen positive Erfahrungen gemacht. Es ist empfehlenswert ein Personalratsmitglied zum BEM-Gespräch mitzunehmen.

Wichtig: die tarifbeschäftigte Lehrkraft gilt während der Wiedereingliederung weiter als arbeitsunfähig (AU) . Sie bezieht in dieser Phase Krankengeld und der maximale Zeitraum für Krankengeld (78 Wo.) wird nicht verlängert.

4. Berufsunfähigkeit/Erwerbsminderung

A. Tarifbeschäftigte

Für die Zeit der Erwerbsunfähigkeit erhalten die Tarifbeschäftigte ihre Bezüge von dem Rentenversicherungsträger.
Ist der Tarifbeschäftigte erwerbsunfähig, ist ein ärztliches Attest zwingend notwendig.
Die vom behandelnden Arzt festgestellte AU ist für die Beurteilung mitentscheidend, ob eine volle oder teilweise Erwerbsminderung vorliegt.
Ist der Tarifbeschäftigte unter den üblichen Arbeitsbedingungen unter **3**Stunden täglich erwerbsfähig gilt er als **voll** und bei mindestens **3**-**6**Stunden täglich **teilweise** erwerbsgemindert.
Ein Anspruch auf Rente wegen verminderter Erwerbstätigkeit ist gegeben, wenn folgende Voraussetzungen (gem. §3SGB VI) erfüllt werden:
Nichtvollendung der Regelaltersgrenze; Vorliegen von voller oder teilweiser Erwerbsminderung; 3Jahre Pflichtbeiträge in den letzten 5 Jahren der versicherten Beschäftigung vor Eintritt der Erwerbsminderung.
Bei einer Einsatzfähigkeit von 3h/Tag wird die volle Erwerbsminderungsrente(EMR) und bei 6h/Tag keine EMR gezahlt. Tritt die Erwerbsunfähigkeit vor Vollendung des 63.Lebensjahres ein (ab 2012 stufenweise Steigerung auf 65 Jahre), gelten Abschläge bis max. 10,8%.

B. Beamte:

Während der Dienstunfähigkeit erhalten Beamte weiterhin ihre Bezüge uneingeschränkt fort und zwar so lange, wie die Dienstunfähigkeit anhält.
Wenn ein Beamter infolge eines körperlichen Gebrechens, wegen Schwäche der körperlichen oder geistigen Kräfte zur Erfüllung der Dienstpflichten dauernd unfähig ist (§33LBG i.V. m. §26 Absatz BeamtStG) gilt er als **dienstunfähig.** Oder die **6-3-6 Regel**: als dienstunfähig kann der Beamte auch dann angesehen werden, wenn er infolge von Krankheit innerhalb von 6Monaten mehr als 3Monate (mit oder ohne Unterbrechung) keinen Dienst geleistet hat und keine Aussicht besteht, dass innerhalb der nächsten 6 Monate die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist. Begrenzte Dienstfähigkeit liegt vor, wenn mindestens50% der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllt werden kann.
Die Entscheidung über die Dienstunfähigkeit trifft die Dienststelle auf Grund eines amtsärztlichen Gutachtens. Dieses hat lediglich den Charakter einer Entscheidungshilfe.
Liegt eine dauerhafte Dienstunfähigkeit vor, entscheidet die Dienststelle über eine Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand und teilt dieses dem Beamten schriftlich mit. Innerhalb eines Monats müsste der Beamte dagegen Einwendungen erheben, um die Versetzung in den Ruhestand dann noch zu verhindern. Eine Versetzung in den Ruhestand kommt dann aber nicht in Betracht, wenn eine

anderweitige Verwendung des Beamten möglich ist oder zumindest eine begrenzte Dienstfähigkeit vorliegt. Es gilt der Grundsatz: „Weiterverwendung vor Versorgung“. Es ist ratsam den Personalrat zu kontaktieren.
Wichtig: In den ersten5 Dienstjahren hat ein Beamter im Falle einer Dienstunfähigkeit keinen Anspruch auf ein Ruhegehalt.

5. Rehabilitation und Kur(Vorsorge) für Tarifbeschäftigte

Sowohl bei einer Reha als auch bei einer Vorsorge gilt der Grundsatz: Ambulant vor Stationär. Erst wenn ambulante Maßnahmen nicht ausreichen, um die Gesundung zu fördern, wird eine stationäre Unterbringung genehmigt. Beide Maßnahmen dauern im Normalfall drei Wochen und dürfen alle 4 Jahre beantragt werden, ambulante Maßnahmen alle 3Jahre. In Einzelfällen, etwa nach einer Krebs-OP, sind kürzere Intervalle möglich.
Kur-Vorsorge(neu seit der Gesundheitsreform2000):

- soll eine Erkrankung bereits im Vorfeld verhindern
- Ansprechpartner ist der Haus- oder Facharzt, er muss die Behandlung befürworten, füllt den Antrag aus und leitet ihn an die Krankenkasse weiter. Diese leitet den Antrag, falls nötig, an die Rentenversicherung weiter.
- gegenüber der DS besteht eine Mitteilungspflicht

Die Kur muss in einer medizinischen Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtung durchgeführt werden. Diese Zeit ist eine AU-Zeit und in diesem Fall besteht weiterhin Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach §9 EFZG bzw. Krankengeld.
Nur bei zwingenden Gründen werden notwendige Kurmaßnahmen (§19 Abs 1 Satz 1 UrlV) in der Schulzeit genehmigt, ansonsten sind sie in die Ferienzeit zu legen.
Bei <u>beamteten Lehrkräften</u> wird gem. §33 Abs.4 FrUrlV für eine Kurmaßnahme Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung gewährt.

Rehabilitation:
Einerseits möchte der Versicherte seinen Krankengeldanspruch <u>so lange wie möglich</u> ausschöpfen und andererseits hat die Krankenkasse ein Interesse, den Krankengeldbezug zu begrenzen und <u>frühestmöglich</u> zu beenden und somit zum Reha-Antrag (Stempeldruck: Eilantrag!) aufzufordern.
Eigentlich ist der Reha-Antrag eine gute Sache, denn es geht darum, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und den Versicherten wieder an die Arbeit zu bringen.
Es ist <u>ratsam</u> der Aufforderung der Krankenkasse nachzukommen (bei Ablehnung droht Verlust der Leistungen!).

- Ziel der Reha ist es, eine bereits bestehende Krankheit oder Behinderung zu heilen oder zu lindern
- Der Antrag geht über das (vorher aufgesuchte) Krankenhaus oder den behandelnden Arzt (ggf. Facharzt) an die Rentenversicherung. Falls die Krankenkasse zuständig ist wird der Antrag weitergeleitet
- Im Anschluss an die Reha, die nicht zum Wiedereistieg in die Arbeit führt, gibt es die Möglichkeit, einen Rentenantrag zu stellen (Erwerbsminderungsrente) oder eine berufliche Reha zu beantragen. (Die Rentenversicherung macht ggf. Vorgaben)
- In Reha-Kliniken berät meistens der soziale Dienst über alle weiteren organisatorischen/ rechtlichen Schritte.
- Bei langfristigen Beeinträchtigungen kann die Anerkennung einer Schwerbehinderung beantragt werden.

6. Dienst- und Wegeunfall:

Voraussetzung für die Gewährung von Unfallfürsorge ist die Anerkennung eines Unfalls als Dienstunfall! Bei einer Nichtanerkennung als Dienstunfall sollte der Personalrat kontaktiert werden. Die Unfallfürsorge umfasst im Wesentlichen: Heilverfahren(Arzt-, Krankenhauskosten, Medikamente…), Erstattung von Sachschäden, einmalige Unfallentschädigung, Unfallruhegehalt, Unfall-Hinterbliebenenversorgung etc.

a) Dienstunfall (Dienstreisen, Dienstgänge, dienstl. Veranstaltungen, …):

Grundsätzlich müssen Arbeitsunfälle, auch bei weniger als 3 Krankheitstagen und auch wenn sie nicht ganz klar als Dienstunfall ersichtlich sind zeitnah gemeldet werden.
Die Dienstunfallanzeige der **beamteten KollegInnen** wird zusammen mit einer vom Arzt ausgefüllten Ärztlichen Bescheinigung zur Anerkennung eines Dienstunfalles an die Dienststelle gesendet. Beide Vordrucke sind zwingend vorgeschrieben und auf dem Dienstweg dem Dez. 47.4 DU vorzulegen.
Die Dauer der Dienstunfähigkeit wird von der Beihilfe gedeckt.

Die Dienstunfallanzeige der **tarifbeschäftigten KollegInnen** (Formulare gibt es unter www.unfallkasse-nrw.de) wird der Schulleitung und der Dienststelle(Dez.47.4-DU-) vorgelegt. Der behandelnde Arzt benachrichtigt in der Regel die Unfallkasse.
Während der Dauer der Dienstunfähigkeit zahlt die Unfallkasse, in der die KollegInnen beitragsfrei versichert sind, das Verletztengeld (§45 SGB VII) und dieses wird i.d.R. nicht länger als 78 Wochen gezahlt.
Das Verletztengeld beträgt 80% des regelmäßigen Bruttoentgeltes und darf nicht höher sein als das regelmäßige Nettoarbeitsentgelt.

Beispiel:
Monatl. Brutto: 5000€
Pro Kalendertag. 5000€:30Tage= 166.66€
Hiervon 80% ergibt= 133,33€
Monatl. Netto: 3300€
Pro Kalendertag: 3300€:30Tage = 110€
Das Verletztengeld beträgt also 110€ täglich.

Nach dem Ende des Verletztengeldes beginnt der Anspruch auf Verletztenrente (§72 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII). Diese errechnet sich nach dem Jahresarbeitsverdienst der letzten 12 Monate vor Eintritt des Versicherungsfalles.

b) Wegeunfall (§31 Abs.2 BeamtVG):

Geschützt ist nur der direkte, unmittelbare Weg den der tarifbeschäftigte/ Beamte ohne Rücksicht auf sonstige private Interessen vernünftigerweise wählen darf, um von der Wohnung zur Dienststelle und zurück zu gelangen. Umwege und andere Abweichungen sind nicht mehr unbedingt geschützt. Grundsätzlich sind auch die Strecken die wegen Kinderbetreuung oderFahrgemeinschaften vom direkten Weg abweichen geschützt, solange der Umweg vertretbar ist. (§31 Abs2 Satz 2 BeamtVG).

7.Finanzielle Abgeltung des –wegen einer in einem Kalenderjahr ununterbrochenen Dienstunfähigkeit- **nicht in Anspruch genommenen Urlaubes:**

7.1 Inanspruchnahme des Urlaubs(§19Fn3):

(1) Der Erholungsurlaub soll im Laufe des Urlaubjahres nach Möglichkeit voll ausgenutzt werden. Der Erholungsurlaub kann geteilt werden, soweit dadurch der Urlaubszweck nicht gefährdet wird.
(2) Urlaub, der nicht innerhalb von 15 Monaten nach dem Ende des Urlaubjahres in Anspruch genommen worden ist, verfällt. (…)

7.2 Finanzielle Abgeltung von Mindesturlaub bei Beendigung des Beamtenverhältnisses (§19a Fn 4)
(1) Bei Beendigung des Beamtenverhältnisses ist der krankheitsbedingt ganz oder teilweise nicht in Anspruch genommene Mindesturlaub von **20 Arbeitstagen** pro Urlaubsjahr, der zu diesem Zeitpunkt nach §19 Absatz 2 nicht verfallen ist, von Amts wegen abzugelten. Gleiches gilt für nicht beanspruchten Zusatzurlaub nach § 125 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ……
(2) Der Abgeltungsbetrag pro nicht genommenen Urlaubstag entspricht dem anteiligen Bruttobezug eines Arbeitstages……
(3) Der Abgeltungs anspruch verjährt in der regelmäßigen Verjährungsfrist von 3 Jahren, beginnend mit dem Schluss des Jahres, in dem das Beamtenverhältnis beendet wird….

7.3 Musterbrief (Finanzielle Abgeltung von Mindesturlaub)

Name Datum
Adresse

Bezirksregierung Dez. 47.

Antrag auf finanzielle Abgeltung von Mindesturlaub nach §19a der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrlVNRW)

Sehr geehrte Damen und Herren,
im gesamten Kalenderjahr (20….) war ich ununterbrochen dienstunfähig erkrankt. Mit Ablauf des Monats (……20…..) werde ich wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt. Aus diesem Grund kann ich meine 20 Tage Mindesturlaub und meinen Zusatzurlaub von 5Tagen nach § 125 Abs. 1 S 1 SGBIX für das Jahr 20… nicht mehr in Anspruch nehmen.
Ich bitte Sie, -falls das noch nicht geschehen ist- das Landesamt für Besoldung und Versorgung NRW über diesen Sachverhalt zu informieren, damit mir der Betrag pro nicht genommenen Urlaubstag finanziell abgegolten werden kann.

Mit freundlichen Grüßen