



Unbezahlter Urlaub

D1.3-08A

Ein unbezahlter Urlaub gibt einer Lehrperson die Möglichkeit, seinen Wissensstand aufzudatieren oder zu erweitern, in längeren Ferien oder einer längeren Abwesenheit Abstand vom beruflichen Alltag zu gewinnen, neue Energie zu schöpfen und durch neue Motivation aktiv einem Burn-out vorzubeugen.

Von daher liegt es nahe, dass ein unbezahlter Urlaub in erster Linie in Frage kommt

- nach längerer Dienstzeit
- nach einer längeren Zusatzausbildung oder Weiterbildung, sofern diese neben der normalen Unterrichtstätigkeit und ohne spezielle Entlastung zu Lasten der Schule besucht wurde

Voraussetzungen für die Gewährung eines unbezahlten Urlaubs sind:

- eine unbefristete Anstellung (Hauptlehrer)
- gute Leistungen und Einsatz innerhalb der Schule

Ein unbezahlter Urlaub sollte im Zusammenhang mit Schulferien genommen werden. Die Vertretung der Lehrperson muss gewährleistet sein und durch die Vertretung dürfen keine gravierenden Nachteile für die Lehrlinge entstehen (Abwesenheit unmittelbar vor der LAP). In Absprache mit dem Abteilungsleiter sorgt die Lehrperson für eine qualifizierte Stellvertretung während seiner Abwesenheit.

Die Lehrperson weiss, dass sie für die Zeit des unbezahlten Urlaubs die vollen Beiträge für die Pensionskasse übernehmen muss (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil). Aus der Abwesenheit der Lehrkraft dürfen für die Schule keine Mehrkosten entstehen.

Die Schulleitung beurteilt die Situation unter Würdigung aller Umstände. Sofern sie ein Gesuch um unbezahlten Urlaub gut heisst, stellt sie den Antrag auf unbezahlten Urlaub zu Händen der Berufsschulkommission, die abschliessend darüber entscheidet.

Es besteht kein Rechtsanspruch auf unbezahlten Urlaub.

Rapperswil, 7. August 2012, Werner Roggenkemper