



Weisung zum unbezahlten Urlaub von Lehrpersonen an Berufs- und Weiterbildungszentren

vom 21. September 2020

Das Amt für Berufsbildung

erlässt

in Ausführung von Art. 17 der Ausführungsbestimmungen zur Umsetzung der kantonalen Erlasse im Zusammenhang mit dem Berufsauftrag für Berufsfachschullehrpersonen im Bereich Grundbildung und erweiterte Grundbildung HF Gesundheit sowie zur finanziellen Abgrenzung Grundbildung und Weiterbildung

als Weisung:

Geltungsbereich

Art. 1

¹ Diese Weisung regelt den unbezahlten Urlaub der Lehrpersonen an Berufs- und Weiterbildungszentren.

² Ein unbezahlter Urlaub liegt vor, wenn die angestellte Lehrperson während einer Dauer von höchstens 24 Monaten freiwillig eine Auszeit von der Arbeitstätigkeit nimmt, gleichzeitig jedoch das Arbeitsverhältnis ohne Entlohnung bestehen bleibt.

Folgen

Art. 2

¹ Der unbezahlte Urlaub führt zu:

- a) einer Anpassung der Berechnung des Lehrauftrags und
- b) einem Lohnabzug (inklusive Abzug für Funktionszulagen).

² Der Lohnabzug für den unbezahlten Urlaub ergibt sich aus den in Abzug zu bringenden Lektionen. Die in Abzug zu bringenden Lektionen hängen von der Urlaubsdauer nach Art. 3 und 4 dieses Erlasses ab.

³ Die Anpassung des Lehrauftrags erfolgt in einem ersten Schritt durch eine Kürzung der Ist-Leistungen in Kernauftrag und besonderen Aufträge um die Anzahl unbezahlter Schulwochen. In einem zweiten Schritt werden die für den Lohnabzug berechneten Lektionen als Kompensation für den Lohnabzug im Lehrauftrag angerechnet. Durch diese Aufrechnung bleibt der vertragliche Beschäftigungsgrad im Lehrauftrag unverändert. Das Treueprämiendatum wird nicht angepasst.



Lehrauftrag: Soll-Leistung gemäss Beschäftigungsgrad	Lehrauftrag: Kompensation für Lohnabzug	Lohnabzug (unbezahlte Lektionen)
	Lehrauftrag: Ist-Leistung ohne unbezahlten Urlaub	Lohn (ohne unbezahlten Urlaub)

Folgen unbezahlter Urlaub (kursiv)

Unbezahlter Urlaub bis 3 Wochen

Art. 3

Bei bis zu 3 Wochen unbezahltem Urlaub werden die in diesem Zeitraum effektiv ausfallenden Lektionen in Abzug gebracht.

- Feiertage und sonstige Lektionen, die nicht hätten gehalten werden müssen, werden berücksichtigt bzw. nicht abgezogen.
- Neben dem Kernauftrag (Unterricht) werden auch die entsprechenden Lektionen im besonderen Auftrag für «Schulorganisation, -führung und -entwicklung» gekürzt.
- Die übrigen besonderen Aufträge werden nicht gekürzt, sofern die Leistung erbracht werden kann. Die damit verbundenen Aufgaben, z.B. für eine Klassenlehrperson, werden in der Nicht-Urlaubszeit dennoch erledigt.

Unbezahlter Urlaub ab 3 Wochen

Art. 4

Bei mehr als 3 Wochen unbezahltem Urlaub werden die ausfallenden Unterrichtswochen mit den Wochenlektionen gemäss vertraglichem Beschäftigungsgrad (abzüglich allfälliger Altersentlastung) multipliziert und in Abzug gebracht.¹

- Feiertage und sonstige Lektionen, die nicht hätten gehalten werden müssen, werden dabei nicht berücksichtigt bzw. auch abgezogen.
- Neben dem Kernauftrag (Unterricht) werden auch alle betroffenen besonderen Aufträge gekürzt. Die Schulleitung entscheidet abschliessend über die betroffenen besonderen Aufträge.

¹ Beispiel: 25 Lektionen / Woche in Laufbahn A bei 100% Beschäftigungsgrad mit 3 Lektionen Altersentlastung ergeben 22 Lektionen / Woche. Bei 8 Wochen Ausfall ergibt das $22 \cdot 8 = 176$ Lektionen.



Abzug pro Lektion in Stellenprozent

Art. 5

¹ Eine Lektion hat, abhängig von der Laufbahn², einen Prozentwert für die Anrechnung an das Pensum im Lehrauftrag. Der Lehrauftrag setzt sich, unabhängig vom Beschäftigungsgrad, zusammen aus 94% Kernauftrag Unterricht und 6% erweitertem Auftrag. Da für eine Lektion Stellvertretung 100% ausbezahlt werden (Kernauftrag + erweiterter Auftrag), hat auch jede abzuziehende Lektion den gespiegelten Wert von 100%.³

² Die Berechnung sowie die Dauer des unbezahlten Urlaubs werden mit dem entsprechenden Berechnungstool erfasst und von der Lehrperson vor dem Urlaub unterzeichnet.

Übersicht Folgen unbezahlter Urlaub

Art. 6

Die nachfolgende Darstellung gibt eine Übersicht über die Folgen des unbezahlten Urlaubs für die beurlaubte Lehrperson und für die Stellvertretung.



² Vgl. Art. 4 der ergänzenden Verordnung über das Arbeitsverhältnis der Lehrpersonen an Berufs- und Weiterbildungszentren vom 24. März 2015 (sGS 231.31; abgekürzt EVA-BS).

³ Beispiel für den Wert einer Einzellektion in der Laufbahn A:

Jede abzuziehende Lektion hat einen Wert von $100\% / 975 = 0.1025\dots$ Stellenprozent (975 Lektionen = Soll-Leistung Lektionen in Laufbahn A bei 100% Beschäftigungsgrad). Ein vom Amt für Berufsbildung bereitgestelltes Formular unterstützt die Berechnungen bei unbezahltem Urlaub. Der unbezahlte Urlaub wird für die gesamte Dauer im SAP als Lohnstopp erfasst. Allfällige Differenzen zwischen dem Lohnstopp und dem effektiven Lohnabzug werden im letzten Monat des unbezahlten Urlaubs gutgeschrieben bzw. abgezogen.



Bewilligung von unbezahltem Urlaub

Art. 7

¹ Die Bewilligung von unbezahltem Urlaub liegt in der Kompetenz des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin⁴. In der Bewilligung sind jeweils folgende Punkte zu regeln⁵:

- a) Übernahme der Pensionskassenbeiträge des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin durch die Lehrperson;
- b) Abredeversicherung bei einem unbezahlten Urlaub, der länger als 30 Tage dauert.

² Für Lehrpersonen beträgt die Jahresarbeitszeit bei 100% Beschäftigungsgrad 1'906 Stunden⁶. Dabei sind Urlaub und Feiertage bereits abgezogen. Die Erfüllung dieser Netto-Jahresarbeitszeit wird durch Anrechnung der Lektionen im Kernauftrag, des erweiterten Auftrags und der besonderen Aufträge kontrolliert. Da folglich für Lehrpersonen weder Ferienguthaben verwaltet werden, noch Arbeitstage beim unbezahlten Urlaub relevant sind, erfolgt keine Ferienkürzung gemäss PHB 44.1.

Vollzugsbeginn

Art. 8

Diese Weisung wird ab Schuljahr 2020/21 angewendet.

Amt für Berufsbildung

Bruno Müller
Amtsleiter

⁴ Art. 65 der Personalverordnung (sGS 143.11; abgekürzt PersV).

⁵ PHB SG 45.4; Personalhandbuch des Kantons St.Gallen; im Internet unter <https://www.sg.ch/content/sgch/ueber-den-kanton-st-gallen/arbeitgeber-kanton-stgallen/mein-neues-arbeitsverhaeltnis/personalhandbuch.html>.

⁶ Art. 8 EVA-BS; sGS 231.31.