

Von einem unbezahlten Urlaub können alle profitieren

Beratungsteam von Bildung Bern

Frage eines Mitglieds: «Ich habe ein Gesuch um unbezahlten Urlaub gestellt. Die Schulleitung hat diesem grundsätzlich zugestimmt, allerdings unter der Bedingung, dass eine Stellvertretung gefunden wird. Ich plane eine längere Reise und muss dafür frühzeitig Tickets buchen und Visa beantragen. Was gilt es zu beachten?»

Nach der geltenden Lehreranstellungsgesetzgebung besteht grundsätzlich kein Anspruch auf unbezahlten Urlaub (vgl. Art. 51 LAV). Einzig bei der Geburt eines Kindes oder im Falle einer Adoption besteht ein Anspruch auf bis zu sechs Monate unbezahlten Urlaub, sofern der ordentliche Schulbetrieb sichergestellt ist (vgl. Art. 1 Abs. 2 LAG i.V.m. Art. 60b PV).

Es ist jedoch gängige Praxis, dass die Anstellungsbehörden nach mehreren Unterrichtsjahren einen unbezahlten Urlaub gewähren. Ein erstes Urlaubsgesuch nach vier bis fünf Jahren wird in der Regel als angemessen betrachtet. Ein unbezahlter Urlaub kann für alle Beteiligten von Vorteil sein:

- Die Lehrperson gewinnt neue Erfahrungen und kehrt mit neuer Kraft und Energie zurück.

- Schule und Kinder profitieren von den neuen Erfahrungen und der erhaltenen Lehrperson.
- Gleichzeitig kann eine solche Auszeit einer Berufseinsteigerin / einem Berufseinsteiger ermöglichen, im Rahmen einer Stellvertretung erste Erfahrungen zu sammeln.

Bildung Bern empfiehlt, unbezahlte Urlaube nach Möglichkeit zu bewilligen. Die Anstellungsbehörde kann den Urlaub allerdings an bestimmte Bedingungen knüpfen - etwa an die Sicherstellung einer Stellvertretung und die aktive Mithilfe bei deren Suche. Es können aber auch andere Auflagen vorgesehen werden, beispielsweise die Erledigung bestimmter Aufgaben vor Urlaubsantritt. Lehrpersonen, die eine längere Reise planen und dafür Tickets buchen und Visa beantragen müssen, sollten frühzeitig mit der Anstellungsbehör-

de klären, bis wann eine verbindliche Entscheidung über den Urlaubsantrag vorliegen muss. Am besten bitten sie um eine schriftliche Zusage, ab welchem Zeitpunkt definitive Reisevorkehrungen getroffen werden können.

Versicherungsschutz

Es ist wichtig, dass vor Bezug eines unbezahlten Urlaubs die individuelle Versicherungssituation geprüft und über die Fortführung einzelner Versicherungen entschieden wird:

a) Pensionskasse:

Ein unbezahlter Urlaub bis und mit 30 Tagen ist der BLVK nicht zu melden. Die gesamten Beiträge werden durchgehend bezahlt. Ein unbezahlter Urlaub von mehr als 30 Tagen muss der BLVK

→

zwingend gemeldet werden. Auch bei einer Dauer von über 30 Tagen und höchstens 24 Monaten bleibt der Versicherungsschutz für die Risiken Tod und Invalidität bestehen, wobei die Lehrperson sowohl die Arbeitnehmer- wie auch die Arbeitgeber- risikobeiträge bezahlen muss. Es besteht die Möglichkeit, auf den Versicherungsschutz zu verzichten. Diese Meldung muss zwingend vor Urlaubsantritt mittels Meldeformular eingehen.

b) Abredeversicherung:

Ab einem wöchentlichen Pensum von vier Lektionen sind Lehrpersonen gegen Nichtberufsunfälle (NBU) versichert. Bei einem unbezahlten Urlaub von mehr als einem Monat endet dieser Versicherungsschutz am 31. Tag nach dem letzten Anspruch auf mindestens die Hälfte des Lohnes. Es besteht jedoch die Möglichkeit, den Versicherungsschutz mit einer Abredeversicherung bis zu sechs Monate auf eigene Kosten zu verlängern.

Krankheit oder Unfall

Sollten Lehrpersonen während des unbezahlten Urlaubs erkranken oder einen Unfall erleiden, so begründet dies nicht den Abbruch des Urlaubs und den Anspruch auf Gehaltsfortzahlung. Ein bewilligter unbezahlter Urlaub ist verbindlich und die Lehrperson muss diesen antreten, selbst wenn sie krank ist oder einen Unfall erleidet (vgl. Art. 1 Abs. 2 LAG i.V.m. Art. 157 PV).

Ferienanteil

Da die unterrichtsfreie Zeit ungleichmässig über das Schuljahr verteilt ist, wird bei jedem unbezahlten Urlaub, der während des Schuljahrs beginnt oder endet, ein Ferienanteil dazurechnet oder abgezogen (vgl. Art. 19 LADV). Bei unbezahltem Urlaub bis zu einer Woche wird kein Ferienanteil berechnet.

Aktualisiert im September 2025

Rechtliche Grundlagen:

Gesetz über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG):

BSG 430.250 - Gesetz über die Anstellung der Lehrkräfte - Kanton Bern - Erlass-Sammlung

Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LAV):

BSG 430.251.0 - Verordnung über die Anstellung der Lehrkräfte - Kanton Bern - Erlass-Sammlung

Personalverordnung (PV):

BSG 153.011.1 - Personalverordnung - Kanton Bern - Erlass-Sammlung

Direktionsverordnung über die Anstellung der Lehrkräfte (LADV):

BSG 430.251.1 - Direktionsverordnung über die Anstellung der Lehrkräfte - Kanton Bern - Erlass-Sammlung

beratung@bildungbern.ch

<https://www.bildungbern.ch/engagement/beratung>