

## Unbezahlter Urlaub

**Obwohl die Arbeitnehmenden keinen Rechtsanspruch darauf haben, gewähren viele Unternehmen in der Schweiz unbezahlten Urlaub, vor allem mit dem Ziel der Arbeitnehmerbindung. In rechtlicher Hinsicht bedeutet der unbezahlte Urlaub, dass beide Parteien von ihren Pflichten suspendiert sind: Der/die Arbeitnehmer:in erbringt keine Arbeitsleistung und der/die Arbeitgeber:in zahlt den vereinbarten Lohn nicht aus. Der Arbeitsvertrag bleibt dennoch bestehen. Wenn der unbezahlte Urlaub über einen Monat hinausgeht, fällt man aus der Sozialversicherung.**

**Ferien** – es gilt der Grundsatz «ohne Arbeit keine Ferien», das heisst der jährliche Feriensaldo darf proportional zum bezogenen unbezahlten Urlaub gekürzt werden. Art. 329b OR

**Feiertage** – welche in die arbeitsfreie Zeit fallen, müssen nicht nachgewährt werden, sofern nichts anderes vereinbart wird. Hat also eine Mitarbeiterin z.B. im August einen Monat unbezahlter Urlaub, muss ihr der darin enthaltene Bundesfeiertag nicht nachbezahlt werden.

**Lohn** – während den Ferien hat der/die Arbeitnehmende keinen Anspruch auf Lohn, muss dafür aber auch keine Arbeit leisten. Dies gilt auch für den 13. Monatslohn – welcher somit pro rata gekürzt werden kann.

**Unfall** – da kein Lohn geschuldet ist, besteht keine Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 324a OR. Der obligatorische Versicherungsanspruch erlischt nach 31 Tagen unbezahlter Urlaub. Sofern die/die Arbeitnehmenden vor dem unbezahlten Urlaub gegen Nichtberufsunfall versichert waren, gibt es die Möglichkeit, eine Abredeversicherung abzuschliessen. Der Versicherungsschutz kann bis maximal sechs Monate verlängert werden (vgl. Art. 3 Abs. 3 UVG).

**Krankheit** – auch hier besteht keine Lohnfortzahlungspflicht während des unbezahlten Urlaubs. Je nach Krankentaggeldversicherung gibt es jedoch andere Lösungen.

**AHV/IV/EO** – abhängig von der Dauer des unbezahlten Urlaubs kann eine Beitragslücke entstehen, sofern der Ehegatte nicht Beiträge von mindestens der doppelten Höhe des Mindestbeitrages bezahlt hat (Art. 3 Abs. 3 AHVG). Eine Beitragslücke lässt sich auch durch die Bezahlung des Mindestbeitrags für Nichterwerbstätige (CHF 503.00/Jahr, Stand 2023) vermeiden (Art. 10 Abs. 1 AHVG), was unbedingt zu empfehlen ist.

**Arbeitslosenversicherung** – dauert der unbezahlte Urlaub länger als 12 Monaten ist die Beitragszeit während der zweijährigen Rahmenfrist nicht mehr gewahrt (Art. 9 i.V.m. Art. 13 AVIG). Dies ist allenfalls bereits früher der Fall, wenn die Beitragspflicht in den 12 Monaten vor Antritt des unbezahlten Urlaubs (teilweise) nicht erfüllt wurde. Dadurch entfällt der Taggeldanspruch.

**Pensionskasse** – Beiträge sind vom/von Arbeitgeber:in während des unbezahlten Urlaubs grundsätzlich nicht zu leisten, können aber weitergeführt werden, um Beitragslücken zu vermeiden (Pensionskassenreglement beachten). Bei einer Weiterführung der Versicherung kann der/die Arbeitgeber:in die vollen Beiträge von der versicherten Person zurückverlangen. Wir empfehlen die Versicherung der Risiken Tod und Invalidität weiterzuführen.

**Dienstjahre** – der unbezahlte Urlaub hat keinen Einfluss auf die Anzahl der Dienstjahre. Nimmt also ein Mitarbeiter ein Jahr lang unbezahlten Urlaub, so zählt dieses trotzdem als Dienstjahr – da das Arbeitsverhältnis nur eingefroren, nicht aber beendet ist (z.B. kein Einfluss auf Dienstaltersgeschenke).

**Kündigung** – ist während eines unbezahlten Urlaubs grundsätzlich möglich, jedoch kritisch, da die Kündigung empfangsbedürftig ist. Sie entfaltet erst Wirkung und Gültigkeit, wenn der/die Arbeitnehmende von ihr Kenntnis genommen hat – oder nach Treu und Glauben Kenntnis genommen haben sollte. Ist der/die Arbeitnehmende während des unbezahlten Urlaubs im Ausland – so kann er vom Kündigungseinschreiben zuhause im Briefkasten keine Kenntnis nehmen. Es kann jedoch auch hier eine Vereinbarung getroffen und eine Zustelladresse festgelegt werden.

**Familienzulagen** – die Familienzulagen werden gemäss Art. 10 Abs. 1bis FamZV nach Antritt eines unbezahlten Urlaubs noch während des laufenden Monats und der drei darauffolgenden Monate ausgerichtet, sofern das AHV-pflichtige Einkommen noch mindestens CHF 7'350.00 (Stand 2023) im Jahr beträgt und die Arbeit nach dem unbezahlten Urlaub wieder bei der gleichen Firma aufgenommen wird.