

RATIONELL ADMINISTRIERT

UNBEZAHLTER URLAUB



Immer wieder wünschen Mitarbeitende eine längere Auszeit, sei es um eine Sprache zu erlernen, eine längere Reise zu unternehmen, ein Hobby zu pflegen, den Mutterschaftsurlaub zu verlängern oder einfach um etwas mehr arbeitsfreie Zeit zu geniessen. Wir stellen dar, worauf zu achten ist.

Ein unbezahlter Urlaub bzw. Sabbatical liegt dann vor, wenn ein Mitarbeitender mit schriftlichem Einverständnis des Arbeitgebers, für eine bestimmte Zeit von der Arbeitspflicht befreit wird. In dieser Zeit bekommt der Mitarbeitende vom Arbeitgeber kein Gehalt. Das Anstellungsverhältnis bleibt jedoch bestehen, womit kein Kündigungsschutz besteht. Der Arbeitgeber kann somit jederzeit die Kündigung aussprechen - selbstverständlich immer unter Wahrung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfristen. Ein gesetzlicher Anspruch auf unbezahlten Urlaub besteht nicht. Die Auszeit ist mit dem Arbeitgeber zu besprechen und schriftlich zu definieren. Dabei gilt es insbesondere die Auswirkungen auf den Versicherungsschutz und die Zeitdauer der Abwesenheit zu beachten. Der vom Arbeitgeber getragene Versicherungsschutz ist, wo möglich und nötig, zu Lasten des Arbeitnehmenden weiterzuführen.

Dauert der unbezahlte Urlaub weniger als 30 Tage, so hat dies i.d.R. auf die bestehenden betrieblichen Versicherungen keinen Einfluss (Ausnahme: Betriebliche Pensionskasse, Reglement der PK beachten).

Arbeitsrechtliche Betrachtung

Während des unbezahlten Urlaubs ruht das Arbeitsverhältnis, es wird nicht unterbrochen. Der bestehende Arbeitsvertrag ändert sich während dieser Zeit nicht. Daher geniessen Mitarbeitende auch während des unbezahlten Urlaubs - im Gegensatz bspw. zu einem Militärdienst - keinen Kündigungsschutz. Eine Kündigung ist im Falle eines unbezahlten Urlaubs aber erst wirksam, wenn der Arbeitnehmende davon in Kenntnis gesetzt wird. Auf einer Weltreise kann dies unter Umständen schwierig sein.

Der Ferienanspruch und auch der 13. Monatslohn werden vom Arbeitgeber üblicherweise entsprechend der Dauer des unbezahlten Urlaubs gekürzt. Der Anspruch auf Dienstaltersgeschenke ist vom unbezahlten Urlaub nicht betroffen.

AHV/IV/EO (AHVG, IVG, EOG)

Fällt das Einkommen während des unbezahlten Urlaubs weg, sind für diese Zeit auch keine AHV/IV/EO-Beiträge geschuldet. Es ist daher abzuklären, ob dadurch Beitragslücken entstehen. Diese Lücken können später zu einer Kürzung um 2,3 % der Altersrente pro fehlendem Beitragsjahr führen.

Die Beitragspflicht wird stets **pro Kalenderjahr** betrachtet. Wird der unbezahlte Urlaub unterjährig angetreten, so besteht die Wahrscheinlichkeit, dass keine zusätzlichen AHV-Beiträge geleistet werden müssen. Ist die Beitragspflicht in einem Jahr jedoch nicht erfüllt (z.B. Auszeit von mehr als einem Kalenderjahr), muss sich der Arbeitnehmende von sich aus bei der Ausgleichskasse des Wohnsitzkantons als sog. Nichterwerbstätiger anmelden. Zu beachten gilt, dass bei Antritt einer Weltreise der Wohnsitz in der Schweiz i.d.R. nicht aufgegeben wird.

Die Höhe der persönlichen AHV/IV/EO-Beiträge während eines unbezahlten Urlaubs ist vom Vermögen und allfälligen Renteneinkommen des Arbeitnehmers abhängig. Die Beiträge gehen dabei vollumfänglich zu Lasten des Arbeitnehmenden. Der Mindestbeitrag für die AHV/IV/EO beträgt CHF 480 pro Jahr (Stand 2015). Eine nachträgliche Bezahlung der Beiträge als Nichterwerbstätiger ist maximal fünf Jahre rückwirkend möglich.

Familienzulagen (FamZG)

Kinder- und Ausbildungszulagen werden auch während eines unbezahlten Urlaubs ausbezahlt, längstens jedoch für den laufenden und die folgenden drei Kalendermonate. Bei längerfristigem unbezahlten Urlaub entfällt der Anspruch. Hier gilt es allenfalls den Anspruch der Partnerin/Partners zu prüfen.

Arbeitslosenversicherung (AVIG)

Während des unbezahlten Urlaubs sind keine Beiträge an die Arbeitslosenversicherung (ALV) zu entrichten. In dieser Zeit besteht auch kein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Sofern in der dem unbezahlten Urlaub vorangegangenen zweijährigen Rahmenfrist während mindestens zwölf Monaten Beiträge an die ALV entrichtet wurden, besteht grundsätzlich nach Rückkehr Anspruch auf Entschädigung der ALV. Bei einem unbezahlten Urlaub von mehr als zwölf Monaten entfällt der Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung.

Krankentaggeldversicherung (KTG)

Solange das Arbeitsverhältnis ruht, besteht für den Arbeitgeber i.d.R. keine Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit. Anspruch auf Leistungen bestehen erst, wenn die Arbeit wieder aufgenommen wird bzw. der Lohnanspruch wieder einsetzt. Wird jemand während der Arbeitsunterbrechung arbeitsunfähig, beginnen der Taggeldanspruch und die Wartefrist an dem Tag, an dem die versicherte Person die Arbeit wieder hätte aufnehmen sollen.

Enthalten die Versicherungsbedingungen eine Regelung zu unbezahltem Urlaub ist es unter Umständen möglich, die Versicherung wie bisher weiterzuführen. In diesem Fall muss der Arbeitgeber beim Ausfüllen der Jahreslohnsummendeklaration den fiktiven Lohn für die Dauer des unbezahlten Urlaubes zusätzlich zum Arbeitslohn mit auführen resp. einrechnen. Die Prämienaufteilung wird i.d.R. zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell vereinbart.

Einige Versicherungsgesellschaften bieten den Arbeitnehmenden an, den Versicherungsschutz auf eigene Kosten weiterzuführen. Da die Regelung betreffend KTG-Versicherungsdeckung für unbezahlten Urlaub sehr verschieden vereinbart werden kann, muss der jeweilige Versicherungsvertrag bzw. die -Bedingungen im Einzelfall geprüft werden.

Eine freiwillige Weiterversicherung muss unbedingt vor dem unbezahlten Urlaub dem KTG-Versicherer mitgeteilt werden.

Berufliche Vorsorge (BVG)

Während des unbezahlten Urlaubes werden vom Arbeitgeber keine PK-Beiträge geleistet. Der Versicherungsschutz gegen Invalidität und Tod endet 30 Tage nach der letzten Lohnzahlung.

Je nach BVG-Reglement besteht die Möglichkeit, den Risiko- und/oder Sparbeitrag selbst zu finanzieren. Die Weiterführung ist i.d.R. für sechs bis zwölf Monate möglich. Bei einer Weiterführung sind sowohl die Arbeitnehmer- wie auch die Arbeitgeberbeiträge zu finanzieren. Im Vergleich zu den Sparbeiträgen sind die Risikobeiträge i.d.R. tief, können aber im Leistungsfall (z.B. Invalidität) sehr wichtig sein.

Eine freiwillige Weiterversicherung im BVG muss vor Antritt des unbezahlten Urlaubs dem BVG-Versicherer mitgeteilt werden.

Unfallversicherung (UVG)

Die Versicherungsdeckung durch die obligatorische Unfallversicherung endet 30 Tage nach der letzten Lohnzahlung durch den Arbeitgeber (Nachdeckungsfrist). Bei einem unbezahlten Urlaub von weniger als 30 Tagen bleibt der Versicherungsschutz gegen Nichtbetriebsunfall somit gewahrt. In allen übrigen Fällen empfiehlt sich der Abschluss einer Abredeversicherung. Diese bietet Schutz nach Ablauf der Nachdeckungsfrist von 30 Tagen. Die Abredeversicherung kann beim Unfallversicherer des Arbeitgebers für maximal 180 Tage abgeschlossen werden. Bei einem unbezahlten Urlaub von mehr als 180 Tagen muss die Unfallversicherung bei einem Krankenversicherer abgeschlossen werden.

Bei einem Auslandsaufenthalt ist stets auch zu prüfen, in welchem Rahmen die Kosten von der Versicherungsgesellschaft getragen werden (Behandlung, Transport usw.). Bei ungenügender Deckung muss allenfalls eine Zusatzversicherung über einen Krankenversicherer oder einem Anbieter von Reisersicherungen abgeschlossen werden.

Krankenkasse (KVG / VVG)

Die Versicherungspflicht nach KVG besteht unabhängig eines Arbeitsverhältnisses. Der Mitarbeitende ist selbst für die Grundversicherung (KVG) und allfällige Zusatzversicherungen (VVG) verantwortlich. Entsprechend muss vorgesorgt werden, dass die Krankenkassenprämien auch während eines Auslandsaufenthaltes regelmässig bezahlt werden.

Die Krankenkasse ist auch leistungspflichtig bei Erkrankungen im Ausland. Für die EU/EFTA gilt als Versicherungsnachweis die «Europäische Versicherungskarte». Diese wird von der Krankenkasse im Kreditkartenformat ausgestellt. Mit diesem Versicherungsnachweis besteht Anspruch auf medizinische Leistungen nach dem Recht des jeweiligen Aufenthaltslandes. Die Kosten werden i.d.R. direkt der Krankenkasse belastet. Die Kostenbeteiligung (Selbstbehalt) entspricht derjenigen des Aufenthaltslandes und muss vor Ort beglichen werden. Eine Kostenbeteiligung in der Schweiz entfällt.

Behandlungen ausserhalb der EU/EFTA müssen in der Regel vor Ort beglichen werden. Eine Rückerstattung durch die Krankenkasse erfolgt gegen Quittung nach Rückkehr in die Schweiz. Der Maximalbetrag einer Behandlung im Ausland beträgt das Doppelte der Kosten einer gleichen Behandlung in der Schweiz.

Um unliebsame Kostenfolgen zu vermeiden, lohnt sich möglicherweise der Abschluss einer entsprechenden Zusatzversicherung bei einer Krankenkasse oder einem spezialisierten Reiseversicherer. Dies ist vor allem wichtig für Länder mit sehr hohen Arzt- und Spalkosten wie bspw. die USA.



Übrige private Versicherungen (VVG)

Die privaten Versicherungen (Haftpflicht, Hausrat, Kasko usw.) laufen während eines unbezahlten Urlaubs ohne Änderung weiter. Insbesondere bei mehrmonatigen Auslandsreisen empfiehlt es sich vor Abreise, die Vertragsunterlagen bezüglich geografischem Geltungsbereich zu studieren. Wie bei den Krankenversicherungsprämien muss der Arbeitnehmende auch hier die fristgerechte Bezahlung der Prämien sicherstellen. Andernfalls kann der Versicherungsschutz verloren gehen.

Besonderes Augenmerk sollte bei der Durchsicht der Versicherungsbedingungen/-leistungen auch auf die Übernahme von Rücktransportkosten gelegt werden. Sind diese Kosten nicht vollständig gedeckt, ist der Abschluss einer REGA-Gönnerschaft, ETI-Schutzbrief o. ä. empfehlenswert.

Fazit

Die Vorkehrungen vor Antritt eines (längeren) unbezahlten Urlaubs sind aufwendig, jedoch in der Umsetzung nicht besonders schwierig, vor allem aber sehr wichtig! Gewisse gesetzliche Informationspflichten liegen beim Arbeitgeber, gefordert ist aber vor allem der Arbeitnehmende selbst.

Wichtig ist, die gewünschten Versicherungsdeckungen vor Abreise abzuschliessen, denn keine Versicherungsgesellschaft versichert „ein brennendes Haus“.

Autor Raymond Frey, Betriebsökonom FH, Fachspezialist Sozialversicherungen RD ZO, BDO AG, Zürich,
Tel: 044 444 36 72, E-Mail: raymond.frey@bdo.ch

Co-Autoren Rafael Lötscher, Leiter Fachgruppe Sozialversicherungen, BDO AG, Zug, Tel: 041 757 50 00, E-Mail: rafael.loetscher@bdo.ch

Hanspeter Baumann, dipl. Treuhandexperte, Partner, BDO AG, Liestal Tel: 061 927 87 05, E-Mail: hanspeter.baumann@bdo.ch

Haben Sie Fragen?

Für Fragen oder bei Unklarheiten kontaktieren Sie bitte Ihren **Kundenpartner** oder eine unserer **33 Niederlassungen in Ihrer Nähe**.

<https://www.bdo.ch/de-ch/standorte>

oder Tel. 0800 825 000

Hinweis

Diese Publikation will einen Überblick vermitteln; sie enthält Informationen allgemeiner Art und kann eine individuelle Abklärung nicht ersetzen. Für den Inhalt wird keine Haftung übernommen. Es ist zu beachten, dass überlagernde Vorschriften bestehen können. Bei einer Verknüpfung mit einem früher erschienenen Newsletter ist die Rechtsentwicklung seit dem Erscheinen zu berücksichtigen.

Copyright

Ein Abdruck dieses Artikels (auch auszugsweise) ist nur mit schriftlicher Zustimmung von BDO und mit Quellenangabe gestattet. Bitte senden Sie uns ein Belegexemplar zu.

Ansprechperson: Heidi Fundinger
Tel: 044 444 35 09
E-Mail: Newsletter@bdo.ch