

Unbezahlter Urlaub

Unbezahlte Urlaube werden im Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiter-Reglement § 32 und im zugehörigen Anhang IV geregelt. Dieses Merkblatt soll ergänzende praktische Informationen zu diesen verbindlichen Regelungen bieten.

Allgemeines

Mit Antritt eines unbezahlten Urlaubs ruhen grundsätzlich die Rechte und Pflichten des Anstellungsverhältnisses. Es endet insbesondere die Lohnzahlung und der Versicherungsschutz gemäss untenstehenden Informationen. Der/die Mitarbeiter/in ist für einen ausreichenden Versicherungsschutz während der Dauer des unbezahlten Urlaubs selbst verantwortlich. Nach Ablauf des unbezahlten Urlaubs geht das bisherige Anstellungsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten weiter. Für die Dauer des Urlaubs ist folgendes im Speziellen zu beachten:

AHV / IV / EO / ALV

Bei einem unbezahlten Urlaub von mehr als 3 Monaten können bei der AHV Beitragslücken entstehen, die zu einer Rentenkürzung im Alter führen können. Wir empfehlen Ihnen daher, sich mit der Sozialversicherungsanstalt Basellandschaft, Hauptstrasse 109, 4102 Binningen, Tel. 061 425 25 25 in Verbindung zu setzen um abzuklären, ob Sie allenfalls Beiträge als Nichterwerbstätige/r leisten müssen.

Unfallversicherungsschutz

Bei einem unbezahlten Urlaub endet der obligatorische Versicherungsschutz für Nichtberufsunfälle nach 31 Tagen, nachdem der Anspruch auf mindestens 50 % des Lohnes erlischt. Zur Deckung des Unfallrisikos können Sie eine Abredeversicherung bei der Solida (Unfallversicherer des HPZ BL, Police Nr. 01800932) unter folgendem Link abschliessen:

<https://abredeversicherung.solida.ch/>

Die Abredeversicherung kann für max. 6 Monate abgeschlossen werden und ist Voraussetzung für eine Weiterversicherung bei der Pensionskasse (siehe unten). Während der Dauer der Abredeversicherung ist automatisch auch die Unfall-Zusatzversicherung bei der Helsana mitversichert. Bei länger dauernden unbezahlten Urlauben müssen sich die Beurlaubten selbst um einen ausreichenden Versicherungsschutz bei ihrer privaten Krankenkasse kümmern.

Krankheit

Gewährt der Arbeitgeber der versicherten Person einen unbezahlten Urlaub, bleibt die Versicherungsdeckung bestehen, solange der Arbeitsvertrag weiterläuft, längstens aber während 7 Monaten nach Ende des Lohnanspruchs. Während der vorgesehenen Dauer des Urlaubs besteht kein Anspruch auf Versicherungsleistungen und es ist keine Prämie geschuldet. Erkrankt die versicherte Person während des unbezahlten Urlaubs, rechnet Helsana die Tage vom Beginn der Arbeitsunfähigkeit bis zur ursprünglich beabsichtigten Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit an die Wartefrist und die Leistungsdauer an.

Familien- und Erziehungszulage

Familienzulagen (Kinder- und Ausbildungszulagen) werden noch während des laufenden und der drei folgenden Monate ausgerichtet, sofern der Jahreslohn die Grenze von Fr. 7'050.-- im Jahr erreicht. In der Regel werden die während des unbezahlten Urlaubs anfallenden Familienzulagen mit dem nächstmöglichen Lohn nachbezahlt.

Im Gegensatz zu den Familienzulagen besteht während des unbezahlten Urlaubs kein Anspruch auf Erziehungszulagen.

Berufliche Vorsorge / Pensionskasse

Bei unbezahltem Urlaub bis zu einem Monat beteiligt sich der Arbeitgeber im bisherigen Umfang an den Beiträgen der Pensionskasse und es erfolgt keine Meldung des unbezahlten Urlaubs an die Stiftung Abendrot.

Bei unbezahltem Urlaub, welcher über einen Monat bis max. 12 Monate dauert, gehen alle allenfalls anfallenden Beitragskosten ab Beginn des unbezahlten Urlaubs zu 100% zu Ihren Lasten. Die Stiftung Abendrot bietet bei einem unbezahlten Urlaub von mindestens einem Monat und maximal 12 Monaten Dauer folgende Lösungen an:

1. Weiterversicherung mit Spar- und Risikobeiträgen

Die versicherte Person übernimmt während der Dauer des unbezahlten Urlaubs die gesamten Kosten (Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in). Das Versicherungsverhältnis bleibt damit ohne Einschränkung bestehen. Die Stiftung Abendrot stellt die Gesamtkosten zu Lasten der versicherten Person der Arbeitgeberin in Rechnung. Die Weiterverrechnung der Beitragskosten erfolgt durch das HPZ BL anlässlich des nächstmöglichen Lohns.

2. Weiterversicherung mit Risikoschutz

Die versicherte Person entrichtet während der Dauer des unbezahlten Urlaubs die gesamten Risiko- und Verwaltungskosten (Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in). Damit bleibt der Risikoschutz für die Risiken Tod und Invalidität bestehen. Die Stiftung Abendrot stellt die Gesamtkosten zu Lasten der versicherten Person der Arbeitgeberin in Rechnung. Die Weiterverrechnung der Beitragskosten erfolgt durch das HPZ BL anlässlich des nächstmöglichen Lohns.

3. Unbezahlter Urlaub ohne Versicherungsschutz

Die versicherte Person möchte während der Zeit des unbezahlten Urlaubs keine Prämien bezahlen. In diesem Fall werden keine Prämien erhoben und es besteht kein Risikoschutz.

Abredeversicherung durch Unfallversicherer bei Weiterversicherung mit Risikoschutz

Die versicherte Person wird bei der Wahl der Weiterversicherung gemäss den Punkten 1 und 2 hiervoor dazu verpflichtet, eine Abredeversicherung bei einem Unfallversicherer oder beim Unfallversicherer gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) des Arbeitgebenden abzuschliessen.

Urlaubsdauer von mehr als 12 Monaten

Dauert der unbezahlte Urlaub länger als 12 Monate, wird die versicherte Person bei der Stiftung Abendrot abgemeldet (Austritt) und ist nicht mehr versichert.

Bitte melden Sie mind. 30 Tage vor Antritt des unbezahlten Urlaubs direkt an info@salathe-treuhand.com, welche der obigen Versicherungsvariante (1-3) Sie bezüglich Pensionskasse wünschen. Falls bis zu diesem Zeitpunkt keine Meldung erfolgt ist, werden wir der Pensionskasse automatisch und ohne weitere Rückfrage die Variante 3 (ohne Versicherungsschutz) melden. Um Kommunikationsprobleme ausschliessen zu können, werden wir Ihnen in jedem Fall den Eingang Ihrer Nachricht per Mail bestätigen. Ohne unsere ausdrückliche Bestätigung gilt die Mail als nicht angekommen.

Ferienkürzung

Der Ferienanspruch richtet sich gemäss Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiter-Reglement. Wird ein unbezahlter Urlaub beantragt und bewilligt, wird der Ferienanspruch entsprechend anteilmässig gekürzt. Eine Ferienkürzung bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Lehrauftrag (und gleichwertig Angestellten) wird in der Regel mit einem Lohnabzug oder -zuschlag anlässlich des nächstmöglichen Lohnes ausgeglichen.

Näheres dazu regelt der Anhang IV des Mitarbeiterinnen-/Mitarbeiter-Reglements.

Liestal, Mai 2024