

Aufgrund fehlender gesetzlicher Grundlage müssen sich die Parteien auf die Modalitäten einigen.

Der unbezahlte Urlaub

Es kommt vor, dass Arbeitnehmende persönliche Projekte haben, wie beispielsweise längere Reisen, für die der ordentliche, vom Arbeitgeber gewährte Urlaub nicht ausreicht. In solchen Fällen kann ein Antrag auf unbezahlten Urlaub gestellt werden. Allerdings ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, einem solchen Antrag stattzugeben, und kann ihn ohne Angabe von Gründen ablehnen. Falls der Arbeitgeber dem Antrag zustimmt, sind gewisse Aspekte zu beachten.

Martina Guillod

Unbezahlter Urlaub bezeichnet einen Zeitraum, in dem die Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag ruhen: Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter arbeitet nicht und der Arbeitgeber zahlt keinen Lohn. Da der Vertrag fortbesteht (aber suspendiert ist), fließt die Dauer des unbezahlten Urlaubs in die Berechnung der Dienstjahre ein. Dies ist besonders dann von Bedeutung, wenn es um die Berechnung der Kündigungsfrist oder der Sperrfrist bei Kündigung zur Unzeit geht.

Es gibt keine Mindestdauer für unbezahlten Urlaub. Sie kann von wenigen Tagen bis hin zu mehreren Monaten oder gar Jahren variieren, abhängig von der Vereinbarung zwischen den Parteien. Es ist auch nicht erforderlich, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine bestimmte Anzahl von Dienstjahren erreichen muss, um einen solchen Antrag stellen zu können. Allerdings wird während der Probezeit davon abgeraten, unbezahlten Urlaub zu gewähren, da die Probezeit nicht verlängert und die Zeit zum Kennenlernen der neuen Person dadurch verkürzt wird.

Während des unbezahlten Urlaubs hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Ferien. Konkret: Bei einem unbezahlten Urlaub von sieben Monaten entsteht ein Anspruch auf $\frac{5}{12}$ des jährlichen Ferienanspruchs. Der 13. Monatslohn wird ebenfalls pro rata gekürzt.

Eine Kündigung während des unbezahlten Urlaubs ist unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist jederzeit möglich. Allerdings besteht Uneinigkeit in der Lehre, wann die Kündigungsfrist be-

ginnt: unmittelbar nach Erhalt der Kündigung oder zum geplanten Wiederaufnahmezeitpunkt der Arbeit. Das Bundesgericht hat sich zu dieser Frage noch nicht geäußert. Der FAV unterstützt die zweite Ansicht, die auch von einer kantonalen Genfer Rechtsprechung gestützt wird.

Sozialversicherungsrechtliche Ebene

Gemäss Art. 331 Abs. 4 OR ist der Arbeitgeber verpflichtet, seine Arbeitnehmenden über ihre Rechte gegenüber Versicherungen zu informieren.

Die Unfallversicherung endet am 31. Tag nach dem Tag, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn erlischt. Der Arbeitgeber muss seinen Mitarbeiter oder seine Mitarbeiterin über die Möglichkeit informieren, die Versicherung gegen Nichtberufsunfälle durch eine Abredevversicherung zu verlängern. Andernfalls muss die Abdeckung des Unfallrisikos bei der Krankenversicherung reaktiviert werden.

Wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf Familienzulagen hat, bleibt dieser Anspruch für den laufenden Monat und die drei folgenden Monate bestehen. In Bezug auf die AHV könnten für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter Beiträge als nichterwerbstätige Person fällig werden, falls der während des übrigen Jahres ausbezahlte Lohn nicht zu einer jährlichen Mindestbeitragssumme von 514 Franken führt.

Was die 2. Säule und die Krankentaggeldversicherung betrifft, so hängen die Auswirkungen des unbezahlten Urlaubs vom Vorsorgereglement beziehungsweise



den Versicherungsbedingungen ab. Es wird dem Arbeitgeber empfohlen, Kontakt mit den Versicherungen aufzunehmen, um die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter entsprechend informieren zu können.

Fazit

Obwohl keine gesetzliche Verpflichtung dazu besteht, kann es für den Arbeitgeber dennoch interessant sein, unbezahlten Urlaub zu gewähren. Tatsächlich wirkt sich dieser positiv auf die Motivation aus und ermöglicht so die Belohnung oder Bindung des Personals. Je nach den individuellen Plänen der betreffenden Person kann der Arbeitgeber zudem von neuen Fähigkeiten profitieren, sobald diese zur Arbeit zurückkehrt.

Es wird den Parteien dringend empfohlen, vor Beginn des Urlaubs eine entsprechende schriftliche Vereinbarung zu treffen. Diese Vereinbarung legt die Dauer des Urlaubs sowie die oben genannten arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen genau fest.