



Unbezahlter Urlaub - Was Sie wissen sollten

Es besteht keine gesetzliche Verpflichtung, einen unbezahlten Urlaub zu gewähren. Häufig empfindet jedoch die Arbeitnehmerin den Zeitraum von 14 bis 16 Wochen als zu kurz, und sie möchte ihren Mutterschaftsurlaub verlängern. Die Gründe dafür sind unterschiedlich, erfahrungsgemäss spielen aber dabei der Wunsch, den Säugling voll zu stillen, und die Schwierigkeit, sich von einem Neugeborenen so bald zu trennen, häufig eine Rolle. Aus gesundheitlicher Sicht empfehlen die WHO und die medizinischen Organisationen in der Schweiz den Müttern, ihre Kinder mindestens sechs Monate voll zu stillen, um das Allergierisiko der Kinder zu verringern.

Es darf einer Frau nicht gekündigt werden, wenn sie die Arbeit nicht wieder aufnehmen will, weil sie ihr Kind stillt. In der Praxis empfiehlt es sich, den Arbeitgeber frühzeitig über die Absicht, zu stillen und der Arbeit dafür fernzubleiben, zu informieren und anzugeben, wie lange die Abwesenheit dauern wird.

Das Gesetz sieht einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen vor, der von der Erwerbsersatzordnung finanziert wird. Eine Frau hat nach der Geburt das Recht, diesen Urlaub vor ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz um 2 Wochen zu verlängern, allerdings erhält sie dafür keine Mutterschaftsentschädigung mehr.

Über die erwähnten 16 Wochen hinaus kann eine Frau den Mutterschaftsurlaub verlängern, wenn sie Ferien oder Überstunden zugute hat, die sie vor der Geburt leistete. Deshalb wird der Arbeitgeber rechtzeitig daran erinnert, der Arbeitgeberin den Stand dieser beiden Konten mitzuteilen (Merkblatt 17 «Gratulations schreiben nach der Geburt»). Falls diese Möglichkeit wegfällt, muss die Arbeitnehmerin über einen unbezahlten Urlaub verhandeln. Das Arbeitsgesetz sieht vor, dass stillende Frauen nicht arbeiten müssen («Stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden»). Während dieser Zeit erhalten sie keinen Lohn.

Von einem unbezahlten Urlaub vor dem Mutterschaftsurlaub wird abgeraten

Wenn eine Frau vor der Geburt einen unbezahlten Urlaub bezieht, hat dies Auswirkungen auf ihre Mutterschaftsentschädigung.

- **Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung:** Damit ein Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung besteht, muss die

Frau zum Zeitpunkt der Geburt verschiedene Bedingungen erfüllen, insbesondere folgende:

1. Sie muss in einem regelmässigen Arbeitsverhältnis stehen (auch ohne Lohn, aber mit einem Arbeitsvertrag);
2. Sie muss in den neun Monaten unmittelbar vor der Geburt des Kindes obligatorische AHV-Beiträge einbezahlt haben.

➔ Mehr online: Handbuch **Info.Mutterschaft**
[Recht auf Mutterschaftsurlaub](#)

- **Berechnung der Entschädigung:** Es handelt sich um ein Taggeld, das aufgrund des durchschnittlichen Einkommens vor der Geburt berechnet wird. Grundsätzlich ist das Einkommen relevant, das im Monat vor der Geburt erzielt wurde. Bei unregelmässigem Einkommen werden mindestens die letzten drei Monate berücksichtigt. Bei einem unbezahlten Urlaub vor der Geburt fällt die Entschädigung somit tiefer aus.

Folgendes ist zu beachten

Das «KMU-Handbuch Beruf und Familie» des SECO enthält eine Checkliste mit den Punkten, die bei unbezahlten Urlauben beachtet werden sollten, um Probleme zu vermeiden.

➔ SECO, « [KMU-Handbuch Beruf und Familie](#) », S. 96



Zusammenfassend die wichtigsten Ratschläge für einen unbezahlten Urlaub

■ Es wird ein **schriftlicher Vertrag** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin verfasst. (siehe [Merkblatt 15. «Vereinbarung Wiedereinstieg – Gut geregelt zurück an den Arbeitsplatz»](#)) In diesem Vertrag sind folgende Details zu regeln:

- ☑ Anfang und Ende des unbezahlten Urlaubs.
- ☑ Arbeitsplatz, Funktion, Pflichtenheft und Pensum, die nach der Rückkehr garantiert werden.
- ☑ Wohnadresse.
- ☑ Berechnung der Anspruchskürzungen bei Ferien, 13. Monatslohn und Jahresbonus.
- ☑ Vereinbarung über die Rückforderung der Sozialversicherungsbeiträge (Nichtberufsunfall und Pensionskasse), die der Arbeitgeber während des unbezahlten Urlaubs entrichtet (welcher Betrag wird dafür nach der Rückkehr monatlich vom Lohn abgezogen?)
- ☑ Vereinbarung zu den übrigen Fragen (siehe folgende Punkte).

■ Bei einem unbezahlten **Urlaub von über 30 Tagen** hat der Arbeitgeber die Auswirkungen auf folgende Sozialversicherungen zu prüfen:

- ☑ Nichtberufsunfall-Abredeversicherung
- ☑ Pensionskasse (nach Reglement)
- ☑ ggf. Erwerbsersatzversicherung (nach Reglement)
- ☑ ggf. Betriebskrankenkasseassurance

Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmerin über diese Themen zu informieren.

■ Bei einem unbezahlten Urlaub von **mehr als 9 Monaten** kommen folgende Fragen hinzu:

- ☑ AHV/IV/EO-Beiträge mindestens in der Höhe des Minimalbeitrags für jedes Kalenderjahr überweisen (bei verheirateten Mitarbeiterinnen, wenn die vom Ehemann entrichteten Beiträge nicht hoch genug sind).
- ☑ genügend Beiträge an die Arbeitslosenversicherung (der Arbeitgeber überprüft die individuelle Situation bei der Arbeitslosenkasse).
- ☑ Fragen zu Hypothekarkrediten oder Vermögensverwaltungsstiftungen usw.

■ Wenn die Arbeitnehmerin einen **Weiterbildungsvertrag** mit dem Arbeitgeber hat, wird die Vertragsdauer in der Regel um den unbezahlten Urlaub verlängert. Die beiden Parteien können etwas anderes vereinbaren.

■ Während der Zeit, in der kein Lohn ausbezahlt wird, entrichtet der Arbeitgeber weiterhin die **Sozialbeiträge** (Nichtberufsunfälle und Pensionskasse). Nach der Rückkehr der Mitarbeiterin wird die Rückzahlung **der Sozialversicherungsbeiträge** auf die abgemachten, verkraftbaren Monatsraten verteilt.

■ Allenfalls ist das Datum für das **Dienstaltersgeschenk** um die Länge des unbezahlten Urlaubs zu verlängern. Es steht dem Arbeitgeber frei, darauf zu verzichten.