



Merkblatt

Unbezahlter Urlaub (§ 92 VVO)

Allgemeines

In Absprache mit der vorgesetzten Person kann ein unbezahlter Urlaub bezogen werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse dies zulassen. Vor Bezug eines unbezahlten Urlaubs sind grundsätzlich der bis zum Antritt des Urlaubs entstandene Ferienanspruch und die Mehrstunden zu beziehen. Ein unbezahlter Urlaub dauert mindestens eine Woche und höchstens ein Jahr. Es besteht kein Anspruch auf unbezahlten Urlaub. Ein unbezahlter Urlaub ist nicht möglich:

- am Ende eines Anstellungsverhältnisses,
- um einen Unterbruch zwischen zwei Anstellungen an der UZH abzudecken.¹

Ein unbezahlter Urlaub muss so früh als möglich und spätestens 1 Monat vor Beginn mittels einer Verfügung von der zuständigen personalverantwortlichen Person der Abteilung Personal eingereicht werden. Die Versicherungsleistungen (Unfallversicherung und Risikoversicherung der Pensionskassen betreffend Invalidität/Tod) müssen je nach Länge des Urlaubs (siehe unten) spätestens 1 Monat vor Beginn des unbezahlten Urlaubs geregelt sein. Falls geplant ist, dass die oder der Mitarbeitende während des unbezahlten Urlaubs einer anderen Erwerbstätigkeit nachgeht, ist ein längerer Vorlauf nötig (siehe unten).

Bei einem unbezahlten Urlaub müssen die genauen Daten (Beginn und Ende) angegeben werden. Bei ganzen Wochen beginnt ein Urlaub an einem Montag und endet an einem Sonntag. Bei ganzen Monaten beginnt ein Urlaub am ersten und endet am letzten Tag des Kalendermonats. Die Abteilung Personal prüft die Unterlagen und schickt den Mitarbeitenden umgehend die notwendigen Informationen und Unterlagen für die Pensionskasse und die Unfallversicherung zu.

Urlaub zwecks Aufnahme einer anderen Erwerbstätigkeit

An der UZH ist die Gewährung unbezahlten Urlaubs zwecks vorübergehender Aufnahme einer anderen Erwerbstätigkeit möglich, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind²:

1. Die Tätigkeit bei anderen Arbeitgeber*innen liegt auch im Interesse der UZH, namentlich im Sinne der Internationalisierung, der fachlichen Vernetzung mit anderen Institutionen und/oder der effizienten administrativen Abwicklung von Personalgeschäften. Umgekehrt darf – wie bei den Nebenbeschäftigungen von Mitarbeitenden – kein Konflikt zwischen den Interessen der UZH und denjenigen der anderen Arbeitgeber*innen bestehen. Die entsprechende Einschätzung obliegt den zuständigen Linienvorgesetzten. Die Treuepflicht der Mitarbeitenden

¹ Urlaub zwecks vorübergehender Aufnahme einer anderen Erwerbstätigkeit: siehe unten.

² Verbindliche Richtlinie gemäss Beschluss der Universitätsleitung vom 06.07.2021.

- gegenüber der UZH besteht auch während des unbezahlten Urlaubs. Es gelten die Regelungen der UZH betreffend Melde- und Bewilligungspflicht von Nebenbeschäftigungen.
2. Die befristete Tätigkeit bei anderen Arbeitgeber*innen steht in einem engen fachlichen Zusammenhang mit der Tätigkeit an der UZH.
 3. Die Tätigkeit an anderen Institutionen bzw. bei anderen Unternehmen ist der Personalentwicklung förderlich, insbesondere der Nachwuchsförderung im Hinblick auf eine Laufbahn inner- und ausserhalb der UZH.
 4. Es ist geplant, dass nach dem externen Einsatz die angestammte Tätigkeit an der UZH zumindest für mehrere Monate wiederaufgenommen wird.

Vor dem Entscheid über die Gewährung des unbezahlten Urlaubs wird, wenn nötig eine Vereinbarung zwischen den Mitarbeiter*innen, der UZH und dem anderen Arbeitgeber bzw. der anderen Arbeitgeberin betreffend das geistige Eigentum erstellt. Hierbei geht es darum, die Konstellation zu regeln, dass die oder der Mitarbeitende während des unbezahlten Urlaubs eine Erfindung macht, ein Computerprogramm erstellt oder ein anderes urheberrechtlich geschütztes Werk herstellt. Verantwortlich hierfür sind ebenfalls die Linienvorgesetzten. Sie können sich hierfür an die Abteilung Recht und Datenschutz wenden.

Auswirkungen auf die Pensionskassen BVK und VSAO

- Bis zu 14 Kalendertagen: Keine Auswirkungen.
- Ab 15 Kalendertagen bis zu 1 Monat: Die Beitragspflicht (Altersguthaben) wird ab dem ersten Urlaubstag eingestellt; die Risikoversicherung (Invalidität und Tod) wird beitragsfrei weitergeführt.
- Ab 1 Monat bis zu 1 Jahr: Die Beitragspflicht (Altersguthaben) wird ab dem ersten Urlaubstag eingestellt. Die Risikoversicherung (Invalidität und Tod) wird noch 1 Monat weitergeführt und dann ebenfalls eingestellt. Der Versicherungsschutz (Invalidität und Tod) kann aber gegen Vorauszahlung der Risikoprämie von den Mitarbeitenden selbst weitergeführt werden. Dazu muss der Antrag spätestens 1 Monat vor Beginn des Urlaubs bei der Pensionskasse (BVK oder VSAO) eingetroffen sein. Später eingehende Anträge können nicht bearbeitet werden. Weitere Informationen und Formulare unter: www.bvk.ch und www.vorsorgestiftung-vsao.ch
- Ein unbezahlter Urlaub von mehr als 2 Jahren ist für Mitarbeitende, die bei der BVK versichert sind, nicht möglich; die Anstellung muss gekündigt werden, und es erfolgt der Austritt aus der BVK.

Mitarbeitende, die bei der VSAO versichert sind, können unter bestimmten Umständen einen unbezahlten Urlaub von maximal 2 Jahren beziehen. Weitere Informationen finden sich im Anhang 3 des Stiftungsreglements VSAO unter:

<https://www.vorsorgestiftung-vsao.ch/php-sites/downloads-site.php>

Unfallversicherung

Nach 1 Monat ab Beginn des unbezahlten Urlaubs endet die Versicherungsdeckung für Nicht-berufsunfälle. Mitarbeitende sind verpflichtet, dies rechtzeitig und vor Urlaubsbeginn ihrer Krankenversicherung oder Krankenkasse zu melden oder die Nichtberufsunfallversicherung durch eine Abredeversicherung für maximal 180 Tage zu verlängern. Die Versicherungsprämie muss zwingend vor Urlaubsbeginn einbezahlt werden. Die Abredeversicherung kann hier online abgeschlossen werden:

<https://www.axa.ch/de/privatkunden/angebote/wohnen-eigentum/abredeversicherung.html>

Ferienkürzung (§ 79 Abs. 3 VVO)

Bei unbezahltem Urlaub wird der jährliche Ferienanspruch pro Monat Urlaub (bzw. 22 Arbeitstage) um einen Zwölftel gekürzt.

Familienzulagen

Bei einem unbezahlten Urlaub wird die Familienzulage und/oder die Differenzzahlung noch für den laufenden und die 3 folgenden Monate bezahlt, sofern der Jahreslohn noch mind. CHF 7'170.- (Stand 2021) beträgt. Dies gilt auch für Mitarbeiterinnen, die ihren Mutterschaftsurlaub mit einem unbezahlten Urlaub verlängern.

Fiktives Eintrittsdatum (§ 13 Abs. 3 PG und § 14 Abs. 2 VVO)

Bei einem unbezahlten Urlaub von mehr als 6 Monaten, oder bei mehreren unbezahlten Urlauben, deren Dauer insgesamt 6 Monate oder 132 Arbeitstage übersteigt, wird das fiktive Eintrittsdatum angepasst, wobei nur die diese Dauer übersteigende Zeit berücksichtigt wird.