



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 in der Regel mindestens einen Monat, kann im Einzelfall einzelne Wochen und höchstens zwei Jahre dauern. Ein unbezahlter Urlaub von mehr als einem Jahr muss von den Vorgesetzten in Bezug auf Planungsschwierigkeiten und Rechtsunsicherheiten geprüft werden. 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 abzudecken¹.

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, AHV-Beiträge 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 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 die notwendigen Informationen für die AHV, 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:

- a. 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 entstehen. Die entsprechende Einschätzung obliegt den zuständigen Linienvorgesetzten. Die Treuepflicht der Mitarbeitenden gegenüber der UZH besteht auch während des unbezahlten Urlaubs. Es gelten die Regelungen der UZH betreffend Melde- und Bewilligungspflicht von Nebenbeschäftigungen.
- b. Die befristete Tätigkeit bei anderen Arbeitgeber*innen steht in einem engen fachlichen Zusammenhang mit der Tätigkeit an der UZH.

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

² Verbindliche Richtlinie gemäss Beschluss der Universitätsleitung vom 06.07.2021.

- c. Die Tätigkeit bei anderen Arbeitnehmer*innen ist der Personalentwicklung förderlich, insbesondere der Nachwuchsförderung im Hinblick auf eine Laufbahn inner- und ausserhalb der UZH.
- d. 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 Mitarbeitende während des unbezahlten Urlaubs eine Erfindung machen, ein Computerprogramm erstellen oder ein anderes urheberrechtlich geschütztes Werk herstellen. Verantwortlich hierfür sind ebenfalls die Linienvorgesetzten. Sie können sich hierfür an die Abteilung Recht und Datenschutz wenden.

Auswirkungen auf die Pensionskassen BVK und VSAO

Die Auswirkungen eines unbezahlten Urlaubs auf die Spar- und Risikoversicherung bei den Pensionskassen richtet sich nach den entsprechenden Bestimmungen der BVK (<https://bvk.ch/de/>) und der VSAO (<https://www.vorsorgestiftung-vsao.ch>).

Es gelten folgende Eckwerte:

- 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 2 Jahren: Die Beitragspflicht (Altersguthaben) wird ab dem ersten Urlaubstag eingestellt. Die Risikoversicherung (Invalidität und Tod) wird ab dem ersten Urlaubstag noch 1 Monat weitergeführt und dann ebenfalls eingestellt. Der Versicherungsschutz (Invalidität und Tod) kann gegen Vorauszahlung der gesamten Risikoprämie von den Mitarbeitenden selbst weitergeführt werden. Keine Versicherungsmöglichkeit besteht, wenn während dem unbezahlten Urlaub eine versicherte Erwerbstätigkeit (im In- oder Ausland) bei anderen Arbeitgeber*innen aufgenommen wird. Der Antrag auf Weiterführung der Risikoversicherung muss bei der BVK spätestens 1 Monat vor Beginn des Urlaubs und bei der VSAO vor Antritt des unbezahlten Urlaubs eingetroffen sein. Später eingehende Anträge können von den Pensionskassen nicht mehr bearbeitet werden.
- Ein unbezahlter Urlaub von mehr als 2 Jahren ist nicht möglich; die Anstellung muss gekündigt werden, und es erfolgt der Austritt aus der Pensionskasse.

Unfallversicherung (Art. 3 Abs. 2 und 3 UVG i.V.m. Art. 8 UVV)

Nach 31 Tagen ab Beginn des unbezahlten Urlaubs endet die Versicherungsdeckung für Nichtberufsunfälle. Mitarbeitende sind verpflichtet, dies rechtzeitig und vor Urlaubsbeginn ihrer Krankenversicherung oder Krankenkasse zu melden oder die Nichtberufsunfall-Versicherung durch eine Abredeversicherung für maximal 180 Tage zu verlängern.

Die Versicherungsprämie muss zwingend vor Ablauf der Nachdeckungsfrist, also spätestens am 31. Tag nach dem letzten Arbeitstag, abgeschlossen worden und die Versicherungsprämie einbezahlt worden sein. Die Abredeversicherung kann hier online abgeschlossen werden: <https://www.axa.ch/de/privatkunden/angebote/gesundheit-unfall/abredeversicherung.html>

AHV-Beiträge

Ein längerer unbezahlter Urlaub kann durch den Wegfall der Lohnbeiträge an AHV, IV und EO zu Beitragslücken führen. Die Arbeitnehmenden können dies durch Bezahlung der Beiträge für Nichterwerbstätige vermeiden und sollten sich zur Klärung der persönlichen Situation an die zuständige kantonale AHV-Ausgleichskasse wenden.

Ferienkürzung (§ 79 a Abs. 2 VVO)

Bei unbezahltem Urlaub wird der jährliche Ferienanspruch pro Monat Urlaub 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 7'350.- (Stand 2023) 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 übersteigen, wird das fiktive Eintrittsdatum angepasst, wobei nur die diese Dauer übersteigende Zeit berücksichtigt wird.