

Stolpersteine unbezahlter Urlaub

Das Gesetz kennt den Begriff des unbezahlten Urlaubs nicht. Mitarbeitende haben keinen gesetzlichen Anspruch auf die Gewährung eines unbezahlten Urlaubs. Jedoch sehen gewisse Gesamtarbeitsverträge (GAV) Rahmenbedingungen vor, wann oder in welchem Umfang ein unbezahlter Urlaub möglich ist. Daher gilt es, vorgängig den GAV zu prüfen, sofern in der Branche eine Unterstellung vorliegt.

Was bedeutet unbezahlter Urlaub?

Beim unbezahlten Urlaub handelt es sich um eine beidseitige, vorübergehende Suspendierung der Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag. Der Mitarbeitende muss vorübergehend keine Arbeit leisten, erhält dafür aber auch keinen Lohn. Das Arbeitsverhältnis bleibt aber dennoch bestehen und der Arbeitsvertrag ist weiterhin gültig.

Im Bereich der Sozialversicherungen gilt es einige Besonderheiten zu berücksichtigen. Darauf wird im Folgenden genauer eingegangen:

Die Folgen für AHV/IV/EO und Familienzulagen

Während des unbezahlten Urlaubs fällt der Lohnanspruch des Mitarbeitenden weg und es sind folglich keine AHV/IV/EO-Beiträge zu bezahlen. Je nach Dauer des unbezahlten Urlaubs können für den Mitarbeitenden Beitragslücken entstehen. Der Mitarbeitende sollte darauf aufmerksam gemacht werden (AHV-Mindestbeitrag 482/Jahr).

Arbeitslosigkeit

Sofern der unbezahlte Urlaub länger als 12 Monate dauert, kann das für den Mitarbeitenden problematisch werden. Bei einem derart langen unbezahlten Urlaub ist die Beitragszeit von mindestens 12 Monaten während der zweijährigen Rahmenfrist nicht mehr eingehalten, und bei einer späteren Arbeitslosigkeit sind die Anspruchsvoraussetzungen für eine Arbeitslosenentschädigung unter Umständen nicht mehr gegeben.

Unfallversicherung

Der Schutz der Unfallversicherung erlischt am 31. Tag nach dem letzten Lohnspruch (Art. 3 Abs. 2 UVG). Bei einem kurzen unbezahlten Urlaub bleibt der Versicherungsschutz somit gewahrt. Sobald der unbezahlte Urlaub aber länger als 31 Tage dauert, muss der Mitarbeitende selbst für den Versicherungsschutz sorgen. Wir empfehlen den Abschluss einer Abredeversicherung, die u.a. beim Unfallversicherer der Arbeitgeberin für maximal 180 Tage abgeschlossen werden kann. Für einen Versicherungsschutz darüber hinaus kann der Mitarbeitende eine (freiwillige) Einzelunfallversicherung abschliessen.

Krankheit während des unbezahlten Urlaubs

Erkrankt ein Mitarbeiter während des unbezahlten Urlaubs, so entfällt grundsätzlich eine Lohnfortzahlung infolge Arbeitsunfähigkeit nach Art. 324a OR, da während des unbezahlten Urlaubs kein Lohnanspruch besteht. Ist der Mitarbeitende nach dem Ende des unbezahlten Urlaubs arbeitsunfähig, dann lebt die Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin mit dem ersten Tag nach dem Urlaub wieder auf. Falls eine Krankentaggeldversicherung besteht, ist anhand der Versicherungsbedingungen abzuklären, ob die Versicherung weitergeführt werden kann.

Berufliche Vorsorge

Die Konsequenzen eines unbezahlten Urlaubs müssen immer anhand des jeweiligen Vorsorgereglements und der Länge des unbezahlten Urlaubs beurteilt werden.

Einvernehmliche Vereinbarung

Wir empfehlen, alle wesentlichen Punkte in einer Vereinbarung zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber zu regeln.

Empfehlenswerte Inhalte einer Vereinbarung sind beispielsweise die Auswirkungen auf den Ferienanspruch, auf das Kündigungsrecht und eine allfällige Fortzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen.

Langzeitkranke im Betrieb und deren Folgen

Kürzere Absenzen wegen Erkältung oder Grippe verursachen in der Regel keine Schwierigkeiten. Doch längst sind nicht alle gesundheitlichen Probleme in ein bis zwei Wochen überstanden. Zeichnet sich eine längere Arbeitsunfähigkeit ab, wirkt sich dies auf den Lohn für den Arbeitnehmer aus. Arbeitgeber melden die Absenzen der jeweiligen Versicherung für den Anspruch der Taggeldversicherung. Bei längerfristigen Absenzen kann eine Anmeldung bei der Invalidenversicherung erfolgen. Meldeberechtigt sind unter anderem der Arbeitnehmer, Arbeitgeber, behandelnde Ärzte aber auch Versicherungsgesellschaften.

Unfall und Krankheit

Unfall- und Krankentaggelder sind nicht sozialleistungspflichtig. Auf diesen Entschädigungen werden keine Sozialversicherungsabzüge gemacht. Dies scheint auf den ersten Blick positiv zu sein, hat aber die Folge, dass kein AHV-pflichtiger Lohn mehr erarbeitet wird und somit keine Beiträge in die AHV fliessen. Aus Sicht der AHV ist die Person nicht mehr erwerbstätig und es kann später zu einer gekürzten AHV- oder IV-Rente führen. Der Arbeitnehmer muss sich rechtzeitig bei der Ausgleichskasse seines Wohnsitzkantons melden und diese informieren.

Familienzulagen

Bei Arbeitsverhinderung, z.B. infolge Krankheit oder Unfall, werden die Familienzulagen (Kinder- oder Ausbildungszulagen) für den Monat, in dem die Arbeitsverhinderung Eintritt, bezahlt. In den Nachfolgenden drei Monaten werden die Zulagen noch ausgerichtet, unabhängig ob Lohn oder Versicherungstagelder ausbezahlt werden. Nach Ablauf dieser drei Monate erlischt der Anspruch auf Familienzulagen.

Berufliche Vorsorge

Viele Pensionskassen-Reglemente sehen vor, dass die Prämienzahlungen nach einer bestimmten Wartefrist eingestellt oder reduziert werden. Nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit tritt in der Regel die BVG-Befreiung nach dreimonatigem Arbeitsausfall ein. Die Meldung an die Vorsorgeeinrichtung erfolgt mit dem vorgesehen Formular und liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers. Die Versicherung besteht auch während der Dauer der Beitragsbe-

freierung, d.h. die Vorsorgeeinrichtung übernimmt die Arbeitnehmer- sowie die Arbeitgeberbeiträge. Die Beitragsbefreiung wird jeweils dem Grad der Erwerbsunfähigkeit angepasst und endet erst dann, wenn die Arbeit wieder voll aufgenommen wird.

Sozialversicherungen ab dem 1. Januar 2019

Der Bundesrat prüft in der Regel alle zwei Jahre, ob eine Anpassung der AHV/IV-Renten angezeigt ist. Letztmals erfolgte eine Anpassung im Jahre 2015. Die minimale AHV/IV-Rente steigt ab 1. Januar 2019 von 1'175 auf 1'185 Franken pro Monat, die Maximalrente von 2'350 auf 2'370 Franken (Beträge bei voller Beitragsdauer). Die Mindestbeiträge der Selbständigerwerbenden und der Nichterwerbstätigen für AHV, IV/EO werden von 478 auf 482 Franken pro Jahr erhöht, der Mindestbeitrag für die freiwillige AHV/IV von 914 auf 922 Franken. In der obligatorischen beruflichen Vorsorge wird der Koordinationsabzug von 24'675 auf 24'885 Franken erhöht, die Eintrittsschwelle steigt von 21'150 auf 21'330 Franken. Der maximal erlaubte Steuerabzug im Rahmen der gebundenen Selbstvorsorge (Säule 3a) beträgt neu 6'826 Franken (heute 6'768) für Personen, die bereits eine 2. Säule haben, respektive 34'128 Franken (heute 33'840) für Personen ohne 2. Säule. Der Mindestzinssatz in der obligatorischen beruflichen Vorsorge bleibt per 01.01.2019 auf 1,0 Prozent.

Weitere Anpassungen erfolgen bei den Ergänzungsleistungen und bei den Entschädigungen für Hilfflose.

Übersicht Sozialversicherungsabzüge

Eine komplette Übersicht finden Sie unter www.marty-treuhand.ch/downloads.

IMPRESSUM

MARTY NEWS: Information für Kunden und Geschäftspartner

Marty Treuhand AG

Waldstätterstrasse 12
Postfach 3349
6002 Luzern
Tel. +41 41 556 66 80

Bärenmatte 1
6403 Küssnacht
Tel. +41 41 850 30 11

Mail: marty@marty-treuhand.ch
www.marty-treuhand.ch