



## Unbezahlter Urlaub

### **§ 92 VVO Unbezahlter Urlaub**

<sup>1</sup> Unbezahlter Urlaub ist zu gewähren, wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten.

<sup>2</sup> Die Direktionen, das zuständige oberste kantonale Gericht oder die von ihnen ermächtigten Amtsstellen sind zuständig für die Gewährung von unbezahltem Urlaub.

### **§ 96 VVO Mutterschaftsurlaub**

[...]

<sup>4</sup> Der Mutter kann zusätzlich [zum Mutterschaftsurlaub] unbezahlter Urlaub gewährt werden.

### **§ 96 a VVO Urlaub des anderen Elternteils**

<sup>1</sup> Anspruch (...) auf einen unbezahlten Urlaub von einem Monat hat:

- a. der Angestellte, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder innerhalb der auf die Geburt folgenden sechs Monate dessen rechtlicher Vater wird,
- b. die Angestellte, die im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher anderer Elternteil ist.

<sup>2</sup> (...) Der unbezahlte Urlaub muss innert zwölf Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Bei der Bestimmung des Zeitpunkts und der Aufteilung der Urlaube ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.

## **1. Allgemeines zum unbezahlten Urlaub**

### **1.1 Grundsatz**

Grundsätzlich besteht kein Anspruch auf unbezahlten Urlaub. Er wird aber gewährt, soweit die dienstlichen Verhältnisse es gestatten.

Im Gegensatz dazu räumt § 96a VVO dem anderen Elternteil einen Anspruch auf einen Monat unbezahlten Urlaub innert zwölf Monaten nach Geburt des Kindes ein. Bei der Bestimmung des Zeitpunkts und der Aufteilung des unbezahlten Urlaubs ist aber auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.

Die Gewährung des unbezahlten Urlaubs ist zu verfügen (vgl. Handbuch Personalrecht/Vorlagen Verfügungen und Anträge an den Regierungsrat/Musterverfügung Unbezahlter Urlaub). Wird ein unbezahlter Urlaub nicht gewährt, ist ein schriftliches Gesuch der bzw. des Mitarbeitenden grundsätzlich auch schriftlich zu beantworten. Die Unterlagen sind im Personaldossier abzulegen. Sofern die bzw. der Mitarbeitende eine anfechtbare Verfügung verlangt, wird eine solche erlassen (vgl. § 10c VRG).

### **1.2 Dauer**

#### **1.2.1 Grundsätzliches zur Dauer**



Die Dauer des unbezahlten Urlaubs richtet sich nach den betrieblichen Bedürfnissen. Eine eigentliche Maximaldauer für unbezahlten Urlaub gibt es im kantonalen Personalrecht nicht. Bei einer Dauer bis zu sechs Monaten bzw. 132 Arbeitstagen wird das fiktive Eintrittsdatum nicht angepasst. Dauert der unbezahlte Urlaub länger als sechs Monate bis maximal ein Jahr, führt dies zu einer Verschiebung des fiktiven Eintrittsdatums. Bei einer Dauer von über zwei Jahren führt dies zudem zum Austritt aus der BVK und zur Ausrichtung der Freizügigkeitsleistung (weitere Ausführungen siehe unten "BVK-Versicherungsschutz").

### **1.2.2 Gewährung des unbezahlten Urlaubs**

Der unbezahlte Urlaub wird grundsätzlich in Monaten gewährt. Als voller Monat gilt grundsätzlich der tatsächliche volle Kalendermonat (§ 165 lit. b VVO). Einem tatsächlichen Kalendermonat gleichgestellt ist die Zeitdauer vom X. eines Monats bis zum (X-1). des Folgemonats, also z.B. vom 16. April bis zum 15. Mai oder vom 23. Februar bis zum 22. März.

Dauert der unbezahlte Urlaub weniger lang als einen Monat, wird er grundsätzlich in Kalenderwochen gewährt. Eine Kalenderwoche ist die Zeitdauer vom X. Wochentag bis zum (X-1). Wochentag der nächsten Woche, also bspw. vom Sonntag bis Samstag oder von Mittwoch bis Dienstag.

Die Gewährung von unbezahltem Urlaub in Einzeltagen führt nicht nur zu praktischen, sondern auch zu rechtlichen Problemen bei der Berechnung des Dienstaltersgeschenks, des fiktiven Eintrittsdatums, der Ferienkürzung, der Lohnabrechnung etc. Die Gewährung des unbezahlten Urlaubs in Einzeltagen ist nur in besonderen Ausnahmefällen - wie bspw. Weiterbildungen - möglich. Die Daten des unbezahlten Urlaubs sind klar zu definieren.

#### **Beispiel 1:**

*Die/der Mitarbeitende möchte im Monat Mai unbezahlten Urlaub beziehen. Der 1. Mai ist jeweils ein Feiertag. Wie wird der unbezahlte Urlaub gewährt?*

#### **Lösung:**

*Verfügt wird der unbezahlte Urlaub vom 1. Mai bis zum 31. Mai (voller Monat).*

Eine Gewährung von unbezahltem Urlaub in Prozenten - bspw. im Rahmen von 20% - ist nicht möglich. Zudem führt dies zu diversen praktischen und rechtlichen Problemen bei der Berechnung der Ferienkürzung, der Lohnabrechnung und insbesondere auch in Bezug auf die Versicherung bei der BVK. Juristisch stellt dies wohl eine Gesetzesumgehung dar, weshalb der unbezahlte Urlaub in Prozenten abzulehnen ist. Der unbezahlte Urlaub wird daher nur in Zeitabschnitten gewährt.

### **1.3 Auswirkungen**

Während des unbezahlten Urlaubs ruhen Rechte und Pflichten auf Arbeitnehmer- und auf Arbeitgeberseite. Insbesondere ist der Arbeitnehmer von der Arbeitspflicht befreit und der Arbeitgeber von der Lohnzahlungspflicht. Dies bedeutet auch, dass der Arbeitgeber im Falle einer Arbeitsunfähigkeit der bzw. des Mitarbeitenden von der Lohnfortzahlungspflicht während der Dauer des unbezahlten Urlaubs befreit ist. Zudem werden auch Nebenpflichten und -rechte wie die Fürsorgepflicht oder das Weisungsrecht eingeschränkt



(vgl. zum Ganzen Ullin Streiff/Adrian Von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 - 362 OR, 7. Auflage, 2012).

## 2 Besonderheiten des unbezahlten Urlaubs

### 2.1 Nichtgewährung von Feiertagen

Da während des unbezahlten Urlaubs die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis für Arbeitnehmer und für Arbeitgeber ruhen, werden Feiertage, die in den unbezahlten Urlaub fallen, weder vergütet, noch nachgewährt.

#### **Beispiel 2:**

*Die/der Mitarbeitende hat für den ganzen Monat April 2012 unbezahlten Urlaub erhalten. Nun macht er geltend, dass er Karfreitag und Ostermontag nach seiner Rückkehr nachbezahlen will.*

#### **Lösung:**

*Kein Nachbezug der Feiertage, weil Rechte und Pflichten ruhen.*

### 2.2 Ferienkürzung

#### **§ 79 Abs. 3 VVO Ferienanspruch**

Bei unbezahltem Urlaub wird der Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt. [...]

Für die Berechnung der Ferienkürzung und insbesondere für den Begriff des "vollen Monats" vergleiche Handbuch Personalrecht/Ferien Urlaub und übrige Abwesenheiten/Ferien/Ferienkürzung.

### 2.3 Korrektur des fiktiven Eintrittsdatums

#### **§ 14 Abs. 2 VVO Fiktives Eintrittsdatum**

Das fiktive Eintrittsdatum wird bei einem Wiedereintritt in den Staatsdienst angepasst, ebenso bei einmaligen oder mehrfachen unbezahlten Urlauben, deren Dauer insgesamt sechs Monate oder 132 Arbeitstage übersteigen, wobei nur die diese Dauer übersteigende Zeit zu berücksichtigen ist.

Die Korrektur des fiktiven Eintrittsdatums beim unbezahlten Urlaub wird nach der Weisung des Personalamts zur "Berechnung der Dienstjahre, fiktives Eintrittsdatum" (Handbuch Personalrecht/Begründung des Arbeitsverhältnisses) festgelegt.

Alle unbezahlten Urlaube seit dem 1. Juli 1999 werden zusammengezählt. Dauern die unbezahlten Urlaube insgesamt länger als sechs Monate, verschiebt sich das fiktive Eintrittsdatum um jeden zusätzlichen Kalender- bzw. Arbeitstag des unbezahlten Urlaubs. Bei jedem unbezahlten Urlaub muss kontrolliert werden, ob er eine Verschiebung des fiktiven Eintrittsdatums zur Folge hat.



**Beispiel 6:**

Herr Muster ist am 1. August 2001 beim Amt X eingetreten (zugleich fiktives Eintrittsdatum). Seither hat er zweimal einen unbezahlten Urlaub bezogen (2002: drei Monate, 2006: zwei Monate). Nun möchte er erneut einen unbezahlten Urlaub von drei Monaten beziehen. Was geschieht mit seinem fiktiven Eintrittsdatum?

**Lösung:**

Seit dem 1. Juli 1999 (Inkrafttreten des neuen Personalrechts) hat Herr Muster bereits fünf Monate unbezahlten Urlaub. Mit dem neuen unbezahlten Urlaub wird er insgesamt acht Monate unbezahlten Urlaub bezogen haben. Damit verschiebt sich das fiktive Eintrittsdatum um den sechs Monate übersteigenden Teil von zwei Monaten. Sein neues fiktives Eintrittsdatum ist folglich der 1. Oktober 2001.

**2.4 Lohnabrechnung, abzuziehender Lohn**

Für die Berechnung des Lohnabzuges bei unbezahlttem Urlaub siehe die Weisung LR 01 und 05 (Handbuch Personalrecht/Lohn/Lohnabwicklung).

**2.5 BVK-Versicherungsschutz**

Je nach Dauer des unbezahlten Urlaubs hat dieser verschiedene Auswirkungen auf den BVK-Versicherungsschutz der Mitarbeitenden (siehe BVK-Vorsorgereglement):

**2.5.1 Unbezahlter Urlaub von bis zu 14 Kalendertagen**

Ein unbezahlter von bis zu 14 Kalendertagen hat keine Änderung der Beitragspflicht und der versicherten Leistungen zur Folge.

**2.5.2 Unbezahlter Urlaub von mehr als 14 Kalendertagen bis zu einem Monat**

Dauert der unbezahlte Urlaub mehr als 14 Kalendertage bis zu einem Monat, wird die Beitragspflicht mit Urlaubsbeginn eingestellt. Die Risikoversicherung (Invalidität und Tod) wird beitragsfrei weitergeführt. Die Äufnung des Sparguthabens für die Altersvorsorge wird für die Dauer des unbezahlten Urlaubs sistiert.

**2.5.3 Unbezahlter Urlaub von mehr als einem Monat bis zu zwei Jahren**

Bei einem unbezahlten Urlaub von mehr als einen Monat bis zu zwei Jahren, wird die Beitragspflicht mit Urlaubsbeginn eingestellt. Die Äufnung des Sparguthabens wird für die Dauer des Urlaubs sistiert. Tritt während des ersten Urlaubsmonats ein Invaliditäts- oder Todesfall ein, kommen die ordentlichen Versicherungsleistungen zur Ausrichtung. Bei Eintritt einer Invalidität oder eines Todesfalls nach dem ersten Urlaubsmonat wird der versicherten Person bzw. deren Hinterbliebenen oder bei deren Fehlen der Berechtigten das Sparguthaben in Kapitalform ausbezahlt.

Die versicherte Person hat bei einem unbezahlten Urlaub von mehr als einem Monat bis zu zwei Jahren die Möglichkeit, die Vollversicherung oder die Risikoversicherung gegen Vorauszahlung der gesamten Beiträge des Arbeitgebenden und der versicherten Person für längstens zwei Jahre weiterzuführen. Sie hat der BVK die Weiterführung der Versicherung, einschliesslich einer Beschränkung auf die Risikoversicherung, mindestens einen Monat vor Urlaubsbeginn mitzuteilen.



#### **2.5.4 Unbezahlter Urlaub von mehr als zwei Jahren**

Ein unbezahlter Urlaub von mehr als zwei Jahren führt zum Austritt aus der BVK und zur Ausrichtung der Freizügigkeitsleistung).

#### **2.6 AHV-Beiträge**

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

#### **2.7 Unfallversicherung**

Mitarbeitende, die bis anhin obligatorisch gegen Nichtberufsunfälle versichert waren <sup>1</sup>, sind zu verpflichten die Abredeversicherung abzuschliessen, sofern der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat dauert. Damit wird der Nichtberufsunfallschutz für längstens sechs Monate aufrechterhalten.

#### **2.8 Familienzulagen**

Bei unbezahltem Urlaub bleibt der Anspruch auf Familienzulagen während des laufenden und der drei folgenden Monate bestehen.

#### **2.9 Lunch-Checks**

Während eines unbezahlten Urlaubs besteht kein Anspruch auf Lunch-Checks (RRB 853/2015 vom 2. September 2015).

Gestützt auf § 92 Abs. 1, § 96 Abs. 4, § 96a i.V.m. § 148 Abs. 1 VVO erlässt das Personalamt folgende

Weisung:

- I. Der unbezahlte Urlaub wird grundsätzlich im Sinne der Erläuterungen monatsweise oder mindestens in Kalenderwochen gewährt.
- II. Der unbezahlte Urlaub wird ausschliesslich in Zeitabschnitten gewährt.
- III. Mitarbeitende, die bis anhin obligatorisch gegen Nichtberufsunfälle versichert waren, sind zu verpflichten die Abredeversicherung abzuschliessen.
- IV. Diese Weisung tritt per 1. August 2024 in Kraft und ersetzt die Weisung des Personalamtes vom 1. Januar 2021.

Personalamt

<sup>1</sup> Obligatorisch versichert sind Mitarbeitende, die pro Woche mindestens acht Stunden arbeiten.