

Merkblatt unbezahlter Urlaub

1. Begriff und Inhalt

Ein vorübergehender nicht bezahlter Arbeitsunterbruch gilt als unbezahlter Urlaub. Die arbeitsvertraglichen Pflichten werden unterbrochen, das Arbeitsverhältnis besteht weiter. Dauert der unbezahlte ununterbrochene Urlaub längstens einen Monat, so bleiben die bisherige Risikoversicherung und die Altersvorsorge automatisch bestehen. Dauert der unbezahlte Urlaub ununterbrochen mehr als einen Monat bis maximal zwei Jahre, so hat die versicherte Person folgende Wahlmöglichkeiten:

1.1 Variante 1: Unveränderte Weiterführung des bisherigen Vorsorgeschutzes

Die bisherige Risikoversicherung und Altersvorsorge wird während des unbezahlten Urlaubs unverändert weitergeführt. Die Beiträge im bisherigen Umfang sind weiterhin vom Arbeitgeber geschuldet. Der Arbeitgeber kann diese vollumfänglich der versicherten Person belasten.

1.2 Variante 2: Weiterführung der bisherigen Risikoversicherung

Die unmittelbar vor Antritt des unbezahlten Urlaubs versicherten Risikoleistungen bleiben vollumfänglich erhalten. Für die Zeit des unbezahlten Urlaubs werden keine Sparbeiträge erhoben. Das Altersguthaben wird weiter verzinst (inklusive Mehrverzinsung). Die Risiko- und Kostenbeiträge sind wie bis anhin vom Arbeitgeber zu erbringen. Der Arbeitgeber kann diese vollumfänglich der versicherten Person belasten.

Hinweis: Risikoversicherung & Altersvorsorge

Die berufliche Vorsorge umfasst zwei Teile:

- Die Risikoversicherung: Der Versicherungsteil für die Risiken Invalidität und Tod sowie die Beitragsbefreiung.
- Die Altersvorsorge: Die Sparbeiträge, die dem Versicherten auf dem individuellen Konto jährlich gutgeschrieben werden.

1.3 Variante 3: Verzicht auf Weiterführung des Risikoschutzes

Während des Unterbruchs besteht – mit Ausnahme des Todesfallkapitals – kein Anspruch auf Risikoleistungen. Für die Zeit des Unterbruchs werden keine Spar-, Risiko- und Kostenbeiträge erhoben. Das Altersguthaben wird weiter verzinst.

2. Meldung durch den Arbeitgeber

Entscheidet sich die versicherte Person für Variante 1, so ist keine Meldung nötig und der Arbeitgeber hat nichts weiter zu unternehmen.

Bei der Wahl von Variante 2 und/oder 3 muss der Arbeitgeber der Asga dies vor Antritt des unbezahlten Urlaubs schriftlich mittels Formular melden. Ohne entsprechende rechtzeitige Meldung bleiben der bisherige Vorsorgeschutz sowie die Beitragspflichten vollumfänglich bestehen.

Dieses Merkblatt vermittelt nur eine Übersicht und die darin enthaltenen Ausführungen begründen keinen Rechtsanspruch. Für die Beurteilung von Einzelfällen sind ausschliesslich die gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen massgebend.