

Unbezahlter Urlaub, Arbeitsunfähigkeit oder Betreuungsurlaub

Sozialversicherungsrechtliche Folgen bei längerer Abwesenheit

Dieser Artikel zeigt auf, welche Auswirkungen längere Abwesenheiten vom Arbeitsplatz infolge unbezahlten Urlaubs, Betreuungsurlaubs und Arbeitsunfähigkeit auf die davon betroffenen Parteien bezüglich Sozialversicherungen haben können und was dadurch zu beachten ist.

Von *Elvira Chopard*

Unbezahlter Urlaub

Der unbezahlte Urlaub ist auch als Sabbatical bekannt. Normalerweise erfolgt er auf Wunsch des Mitarbeitenden. Ich empfehle, für den unbezahlten Urlaub eine schriftliche Vereinbarung zu erstellen, welche vom Arbeitnehmenden und vom Arbeitgebenden vor Beginn des Sabbaticals unterzeichnet wird. Darin sollten die Dauer des unbezahlten Urlaubs und die Versicherungssituation festgehalten sein, damit beide Parteien über ihre Pflichten und die möglichen Folgen informiert sind (siehe Tab. 1).

Betreuungsurlaub zur längerfristigen Betreuung von Kindern

Seit dem 01.07.2021 erhalten Eltern, die ihre Arbeit einschränken oder unterbrechen müssen, um ein wegen Unfall oder Krankheit schwer beeinträchtigtes minderjähriges Kind zu betreuen, einen 14-wöchigen bezahlten Betreuungsurlaub. Diese 14 Wochen werden mit 98 Taggeldern entschädigt und können tage- resp. wochenweise oder am Stück bezogen werden. Der Urlaub kann unter den Eltern frei aufgeteilt werden. Sollte das Kind einen Rückfall haben, der nach längerer Zeit ohne Symptome auftritt, wird dieser als neuer Fall anerkannt, und es entsteht ein neuer Anspruch auf den Betreuungsurlaub. Die Betreuungsentschädigung gilt als beitragspflichtiges Einkommen und nicht als nicht beitragspflichtige Versicherungsleistung.

Achtung, die Betreuungsentschädigung ist nicht das Gleiche wie der 01.01.2021 eingeführte Kurzurlaub für die Betreuung von kranken Familienangehörigen wie z.B. Lebenspartnern oder Kindern (siehe Tab. 2).

Tabelle 1: Merkmale bei unbezahltem Urlaub

AHV	Achtung, es können aufgrund fehlender Beitragspflicht Beitragslücken entstehen. Allenfalls werden aufgrund fehlender Beitragsmonate Beiträge als Nichterwerbstätige fällig, damit fehlende Beitragsjahre, welche zu einer tieferen Rente führen können, vermieden werden.
ALV	Bei Abwesenheit ohne Beitragszahlung über zwölf Monate in den letzten zwei Jahren droht der Verlust des Bezugsrechts von Arbeitslosenentschädigung.
BV	Der Versicherungsschutz für Tod/Invalidität endet grundsätzlich einen Monat nach Ende des Lohnanspruchs. In der BV ist es sehr wichtig, mit dem Versicherer Rücksprache zu nehmen, da je nach Reglement abweichende Bestimmungen wie Prämienbefreiung, Weiterbestehen des Schutzes bei Tod/Invalidität, Weiterführung wie bisher oder Austritt bestehen.
UV	Die Nachdeckung ist für 31 Tage gegeben. Danach ist eine Einzelabredeversicherung, der Einschluss des Unfallschutzes in der privaten Krankenkasse oder eine Reiseversicherung notwendig.
KTG	Hier ist es notwendig, mit dem Versicherer Rücksprache zu nehmen, da je nach Reglement abweichende Bestimmungen wie Weiterbestehen des Versicherungsschutzes, befristete Nachdeckung oder Austritt bestehen.
FAMZ	Sofern das Einkommen mind. CHF 7350.– pro Jahr beträgt (2023), ist der Anspruch für drei weitere Monate gegeben. Danach besteht kein Anspruch mehr auf FAMZ.

Tabelle 2: Merkmale beim Betreuungsurlaub

AHV	Die Beitragspflicht besteht weiterhin. Die Arbeitgeberbeiträge werden von der Ausgleichskasse übernommen.
ALV	Die Beitragspflicht besteht weiterhin. Die Arbeitgeberbeiträge werden von der Ausgleichskasse übernommen.
BV	Der Versicherungsschutz bleibt im gleichen Umfang bestehen. Der Arbeitnehmende hat das Recht, den koordinierten Lohn heruntersetzen zu lassen. Dies bedeutet für den Arbeitnehmenden einen geringeren Lohnabzug, aber auch geringere Sparbeiträge = eine tiefere Rente.
UV	Die Weiterversicherung ist obligatorisch gewährleistet. Die NBU-Beiträge werden dem Arbeitnehmenden nicht abgezogen.
KTG	Hier ist es notwendig, mit dem Versicherer Rücksprache zu nehmen oder die Versicherungspolice zu studieren, da die Versicherungspflicht davon abhängig ist.
FAMZ	Werden weiterhin ausbezahlt.
IV	Die Beitragspflicht besteht weiterhin. Die Arbeitgeberbeiträge werden von der Ausgleichskasse übernommen.
EO	Die Beitragspflicht besteht weiterhin. Die Arbeitgeberbeiträge werden von der Ausgleichskasse übernommen.

Tabelle 3: Merkmale bei langfristiger Arbeitsunfähigkeit

AHV	Achtung, es können aufgrund fehlender Beitragspflicht Beitragslücken entstehen. Allenfalls werden aufgrund fehlender Beitragsmonate Beiträge als Nichterwerbstätige fällig, damit fehlende Beitragsjahre, welche zu einer tieferen Rente führen können, vermieden werden.
ALV	Bei Abwesenheit ohne Beitragszahlung über zwölf Monate in den letzten zwei Jahren droht der Verlust des Bezugsrechts von Arbeitslosenentschädigung. Solange die versicherte Person in einem Arbeitsverhältnis steht, gilt dies als Beitragszeit, auch wenn aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit keine AHV-beitragspflichtige Lohnzahlung erfolgt. Die versicherte Person kann von der Beitragszeit befreit werden, wenn sie ausserhalb eines Arbeitsverhältnisses mindestens zwölf Monate und einen Tag zu 100% arbeitsunfähig war, und hat infolgedessen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung mit einer kürzeren Bezugsdauer im Vergleich zum Anspruch auf ALE bei erfüllter Beitragszeit.
BV	Ab dem vierten Monat der Arbeitsunfähigkeit erfolgt die Prämienbefreiung. Dadurch sind keine Beiträge vom Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden geschuldet. Die Beiträge werden vom Versicherer übernommen. Dies hat den Vorteil, dass keine Beitragslücke und somit keine tiefere Rente entsteht. Auch hier ist es wichtig, mit dem Versicherer Rücksprache zu nehmen, da je nach Reglement abweichende Bestimmungen bestehen.
UV	Es besteht keine Beitragspflicht. Die Taggelder werden bis zur Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit, solange die Arbeitsunfähigkeit auf den Unfall zurückzuführen ist, dem Beginn der Rente oder dem Tod ausgerichtet.
KTG	Es besteht keine Beitragspflicht. Die Dauer des Taggeldanspruchs ist reglementarisch bestimmt. In der Regel ist die Dauer wie folgt festgelegt: KVG: 720 Tage innerhalb von 900 Tagen VVG: 730 Tage
FAMZ	Der Anspruch besteht ab Eintritt der Arbeitsverhinderung für den laufenden und die drei darauffolgenden Monate. Danach werden die FAMZ sistiert. Sobald der versicherbare Verdienst mindestens CHF 612.– pro Monat (2023) beträgt, ist der Bezug der FAMZ wieder möglich. Solange dies nicht der Fall ist, sollte der andere Elternteil die FAMZ beantragen und den Anspruch prüfen lassen.
IV	Eine Meldung zur Früherfassung und somit Frühintervention ist empfohlen, sofern die Arbeitsunfähigkeit mehr als 30 Tage andauert oder innerhalb eines Jahres mehrere gesundheitsbedingte Kurzabsenzen anfallen.

Langfristige Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit/Unfall

Die AHV-Beitragspflicht ist massgebend für andere Sozialversicherungen. Die fehlende Beitragspflicht kann entstehen, sobald aufgrund der Arbeitsunfähigkeit die Versicherungsleistungen der entsprechenden Versicherung (Krankentaggeldversicherung oder Unfalltaggeldversicherung) infolge von Taggeldern durch den Arbeitgebenden an den Arbeitnehmenden über die Lohnzahlung weitergeleitet werden. Taggelder der Krankentaggeld- oder der Unfalltaggeldversicherung sind nicht AHV-beitragspflichtig. Taggelder der EO, welche z.B. für den Mutterschaftsurlaub, den Vaterschaftsurlaub, den Adoptionsurlaub und den Betreuungsurlaub ausgerichtet werden, sind jedoch AHV-beitragspflichtig (siehe Tab. 3).

Abkürzungsverzeichnis

- AHV = Alters- und Hinterlassenenversicherung
- ALV = Arbeitslosenversicherung
- ALE = Arbeitslosenentschädigung
- BV = Berufliche Vorsorge (Pensionskasse)
- UV = Unfallversicherung
- KTG = Krankentaggeld
- KVG = Krankenversicherungsgesetz
- VVG = Versicherungsvertragsgesetz
- FAMZ = Familienzulagen
- EO = Erwerbsersatzordnung
- IV = Invalidenversicherung



Elvira Chopard ist dipl. Sozialversicherungsexpertin und hat aus dem Berufsalltag praktische Erfahrungen in allen Sozialversicherungsgebieten. Sie ist Lehrgangsführerin, doziert nebenberuflich in mehreren Sozialversicherungsbereichen und nimmt eidgenössische Prüfungen ab.



EINE KARTE FÜR ALLE FESTE

DIE RESTAURANT CHOICE KARTE - DAS PERFEKTE WEIHNACHTSGESCHENK FÜR IHRE MITARBEITENDEN!

- Sozialabgabefrei bis zu CHF 500.- pro Ereignis
- Individuell aufladbar zwischen CHF 30.- und CHF 250.-
- Schweizweit in über 5'000 Restaurants einlösbar
- Inklusive hochwertiger Geschenkverpackung

GRATISMUSTER BESTELLEN:
b2b.bhnch@bhnetwork.com

WWW.RESTAURANTCHOICE.CH

