Musik Akademie Basel

Merkblatt Nr. 20-4008

Verteiler:	Abteilungsleiter:innen	Version 1 vom	25.01.2025
Verfasser:	HR / Verwaltung MAB	Ersetzt Version vom	Neu
		Inkrafttreten	

Unbezahlter Urlaub / unbezahlte Freistellung vom Arbeitsvertrag

Ein unbezahlter Urlaub ist der Zeitraum, für den Arbeitgeberin und Arbeitnehmende eine Freistellung von der Arbeit vereinbaren. Das vorliegende Merkblatt definiert die Rahmenbedingungen und das Vorgehen für die Gewährung und Ausgestaltung von einem unbezahlten Urlaub bei der MAB.

Sinn und Zweck

Arbeitnehmenden wird in geregelter und transparenter Form die Möglichkeit gegeben eine unbezahlte Auszeit zu nehmen. Dabei kann die Freistellungsdauer und/oder die Höhe der Reduzierung des Pensums nach Absprache individuell vereinbart werden. Der/die Mitarbeitende kann sich somit zeitliche Freiräume schaffen. Die Auszeit kann für Weiterbildungen, Forschungsaufträge, Umschulungen, Reisen, Neuorientierung, Erprobung alternativer Lebensmodelle und vielem mehr genutzt werden.

Interesse des Unternehmens

Ein unbezahlter Urlaub ist ein Verzicht auf Leistungen auf gegenseitiger, vorübergehender und freiwilliger Basis. Er ist Teil der Personalentwicklungsmassnahmen sowie der Bemühungen, Arbeitszeiten zu flexibilisieren und stärker auf die Bedürfnisse der Institution und der Arbeitnehmenden auszurichten. Grundsätzlich besteht kein Anspruch auf eine unbezahlte Auszeit.

Dauer

In Absprache mit der Schulleitung bzw. vorgesetzten Person kann ein unbezahlter Urlaub ab vier Wochen bis maximal einem Jahr gewährt werden, sobald die Anstellungsdauer mindestens die zwei vorangegangenen Dienstjahre bestanden hat und es die betrieblichen Umstände zulassen. Zwei Dienstjahre sind erfüllt, wenn Arbeitnehmende ununterbrochen zwei Jahre voll- oder teilzeitlich angestellt sind. Stichdatum ist der letzte Tag vor Beginn des Freistellungszeitraums.

Bezug Lehrpersonal

Der Freistellungszeitraum wird beim Lehrpersonal in Wochen gewährt und von Samstag bis Freitag als 7 Kalendertage gezählt, analog den Schulferienwochen.

Bezug Verwaltungspersonal

Der Freistellungszeitraum wird in Monaten gewährt. Als voller Monat gilt grundsätzlich der tatsächliche Kalendermonat oder die Zeitdauer von 30 bzw. 31 aufeinanderfolgenden Tagen, z.B. vom 18. März bis zum 17. April. Dauert der unbezahlte Urlaub weniger als einen Monat, wird er grundsätzlich in Kalenderwochen gewährt.

Urlaubsgesuch/ Verfahren/ Schriftliche Vereinbarung

Spätestens vier Monate vor Beginn des unbezahlten Urlaubs muss ein schriftlicher Antrag (E-Mail oder Briefpost) bei der Schulleitung bzw. vorgesetzten Person vorliegen (Formular 20 – 4008 Antrag). Kommt es zu einer Einigung, wird schriftlich festgelegt, wie die Absenz geregelt wird (Formular 20 – 4008 Vereinbarung).

Stellvertretung

Die Wahl der Stellvertretung ist über die Schulleitung (mit Vorschlag der zu vertretenden Lehrperson) sicher zu stellen, sodass ein geordneter Betrieb weiterhin gewährleistet werden kann. Für das Verwaltungspersonal wird die Stellvertretung durch die vorgesetzte Person geregelt.

Bewilligung

Die Bewilligung des unbezahlten Urlaubs erfolgt gemeinsam mit der Leitung der Musikschule (Lehrpersonal), der Leitung der Verwaltung und der Direktion. Der unbezahlte Urlaub gilt erst als genehmigt, wenn eine von allen Parteien unterzeichnete Vereinbarung vorliegt.

Dienstjahre

Die Zeit des unbezahlten Urlaubs wird nicht als Dienstzeit berücksichtigt und wird nicht den Dienstjahren angerechnet.

Lohnanspruch

Für die gesamte Dauer des unbezahlten Urlaubs wird kein Lohn ausgerichtet. Der gültige Arbeitsvertrag ruht. Es entfallen für die Zeitdauer der Auszeit alle Rechte und Pflichten, einschliesslich Ferien, Lohn (inkl. 13. Monatslohn), Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall. Wird eine Teil-Auszeit vereinbart (nur ein Teil vom Pensum wird reduziert), werden die Lohnbestandteile anteilig berechnet.

Kostenbeteiligung

Eine Kostenbeteiligung seitens der Musik-Akademie für den unbezahlten Urlaub ist nur zulässig, wenn die durchgeführte Tätigkeit während der unbezahlten Absenz für die Erbringung der anschliessenden Tätigkeit an der Musik-Akademie notwendig ist. Jegliche Kostenbeteiligung untersteht den Sozialversicherungen und der Verpflichtungszeit.

Verpflichtungszeit und Rückerstattung

Eine Kostenbeteiligung ist an eine Verpflichtungszeit geknüpft. Als Verpflichtungszeit wird die Dauer verstanden, die Arbeitnehmende nach Wiederaufnahme seiner Tätigkeit dem Betrieb zur Verfügung zu stehen hat. Die Verpflichtungszeit beginnt ab der Wiederaufnahme der Arbeit nach der unbezahlten Freistellung und ist wie folgt geregelt:

1 Jahr	ab CHF 3‘000
2 Jahre	ab CHF 6‘000
3 Jahre	ab CHF 9‘000

Bei Kündigung durch Arbeitnehmende innerhalb der Verpflichtungszeit muss die Kostenbeteiligung pro rata temporis zurückbezahlt werden.

Ferienkürzung Lehrpersonal

Das Kalenderjahr besteht aus 38 Unterrichtswochen und 14 Wochen unterrichtsfreier Arbeitszeit inkl. Urlaubsanspruch bzw. Schulferien. (s. Arbeitszeitreglement). Das ergibt ein Verhältnis von 36.84% kontaktfreier Zeit zu Kontaktzeit. Zum Freistellungszeitraum werden grundsätzlich die angrenzenden Schulferien hinzugezählt. Im Freistellungszeitraum wird die enthaltene kontaktfreie Zeit berechnet und der an der

Kontaktzeit anteiligen kontaktfreien Zeit gegenüber-gestellt. Die Differenz zwischen enthaltener kontaktfreier Zeit und errechneter kontaktfreier Zeit kann zu einem zu hohen oder zu geringen Lohnausfall während des Freistellungszeitraums führen. Falls zu viele kontaktfreie Kalendertage im Freistellungszeitraum enthalten sind, wird das Aufleben des Vertrags vorgezogen. Falls zu wenige kontaktfreie Kalendertage im Freistellungszeitraum vorhanden sind, wird bei der ersten Lohnzahlung nach Aufleben des Vertrags ein Abzug dieser zu wenig enthaltenen kontaktfreien Tage durchgeführt.

Beispiele
Im Freistellungszeitraum zu viel integrierte kontaktfreie Kalendertage: Dauer der unbezahlten Freistellung: 29.09.2024-04.01.2025 = 70 Kalendertage Kontaktzeit, 28 Kalendertage kontaktfreie Zeit enthalten. Errechnete kontaktfreie Zeit: 70 * 36.84% = 26 Kalendertage, Differenz 26-28= minus 2 Kalendertage. Wiederaufnahme Vertragstätigkeit am 05.01.2025, Wiederaufnahme Lohnzahlung und Aufleben des Vertrags am 03.01.2025.

Im Freistellungszeitraum zu wenig integrierte kontaktfreie Kalendertage: Dauer der unbezahlten Freistellung: 28.09.-30.11.2024 = 49 Kalendertage Kontaktzeit, 14 Kalendertage kontaktfreie Zeit enthalten. Errechnete kontaktfreie Zeit: 49 * 36.84% = 18 Kalendertage, Differenz 18-14=4 Kalendertage, die vom Dezemberlohn 2024 abgezogen werden, da das Aufleben des Vertrags am 01.12.2024 mit dem ersten Arbeitstag erfolgt.

Ferienkürzung Verwaltungspersonal

Ein unbezahlter Urlaub, der länger als einen Monat gewährt wird, resultiert in der Kürzung des Ferienanteils. Der Ferienanspruch wird für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt.

Es besteht grundsätzlich die Möglichkeit, eine unbezahlte Freistellung an den regulären Urlaubsanspruch anzuhängen. Der reguläre Urlaubsanspruch, in welchem die Freistellung stattfindet, ist bis Ende des Jahres zu beziehen.

Feiertage

Während des unbezahlten Urlaubs ruhen die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis für Arbeitnehmende und Arbeitgeberin, deshalb werden Feiertage, die in den unbezahlten Freistellungszeitraum fallen, weder vergütet, noch nachgewährt.

Krankheitstage

Während des unbezahlten Urlaubs besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung beziehungsweise Lohnersatzleistung bei Krankheit oder Unfall. Erkranken Freigestellte während der unbezahlten Auszeit, so beginnt die Wartefrist und die Leistungsdauer an dem Tag, an dem die versicherte Person die Arbeit wieder aufnehmen hätte sollen.

Vater-Mutterschaftsurlaub

Ein unbezahlter Urlaub kann einem Vater- oder Mutterschaftsurlaub folgen, siehe zusätzlich die separaten Merkblätter für Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub.

AHV

Wenn es während längerer Zeit kein AHV-pflichtiges Einkommen gibt, muss darauf geachtet werden, dass Beitragslücken vermieden werden. Beitragslücken können später zu einer Kürzung der Rente führen. Arbeitnehmende können dies durch Bezahlung der Beiträge für Nichterwerbstätige vermeiden und sollten sich zur Klärung der persönlichen Situation an die zuständige kantonale AHV-Ausgleichskasse wenden.

ALV

Bei Abwesenheit ohne Beitragszahlung über 12 Monaten in den letzten zwei Jahren, droht der Verlust des Bezugsrechts. Um den Verlust der Bezugsrechte zu vermeiden, ist eine Klärung der persönlichen Situation mit der zuständigen kantonalen ALV-Stelle ratsam.

FAMZ

Bei einem unbezahlten Urlaub bleibt der Anspruch auf Familienzulagen während des laufenden und der drei folgenden Monate bestehen. Danach besteht der Anspruch auf Familienzulagen ab dem ersten Tag des Monats, in dem die Arbeit wieder aufgenommen wird.

Bei einer Teil-Auszeit, ist zu prüfen, ob der Lohn in dieser Zeitspanne das Mindesteinkommen erreicht. (siehe Merkblatt Familienzulagen MB 20-5001)

HHZ

Gemäss Merkblatt Nr. 20-5002 erlischt der Anspruch auf Haushaltszulagen mit dem Lohnanspruch.

Unfallversicherung

Nach mehr als 31 Tagen unbezahltem Urlaub sind Mitarbeitende nicht mehr obligatorisch unfallversichert. Die Unfallversicherung ist auf eigene Kosten weiterzuführen. Dies kann mittels einer Abredeversicherung bei der Unfallversicherung Solida (max. 6 Monate, Online-Formular auf der Webseite verfügbar) oder bei der eigenen Krankenkasse beantragt werden oder evtl. durch Abschluss einer Reiseversicherung. Bei einer Teil-Auszeit kommt für Nichtbetriebsunfälle die Regelung zum Zug, dass Arbeitnehmende versichert sind sofern sie für mindestens 8 Stunden pro Woche beim selben Arbeitgeber beschäftigt sind.

Berufliche Vorsorge BVG

Der Versicherungsschutz der beruflichen Vorsorge für Arbeitnehmende wird bei einem unbezahlten Urlaub nicht weitergeführt. Damit man auch während dieser Zeit umfassend abgesichert ist, bietet die PKBS die Möglichkeit, die Vorsorge weiterzuführen. Dieses Angebot gilt, wenn die unbezahlte Freistellung länger als ein Monat dauert. Folgende Möglichkeiten stehen zur Auswahl: Vollversicherung, Risikoversicherung, Austritt aus der Pensionskasse. Detaillierte Informationen und das relevante Antragsformular sind auf der Website der Pensionskasse Basel- Stadt verfügbar. Wichtig ist, dass die Anmeldung und die Wahl der Versicherung vor Antritt der unbezahlten Freistellung durch die Arbeitnehmenden mit dem entsprechenden Formular erfolgt, ansonsten wird automatisch ein Austritt aus der Pensionskasse durchgeführt. Bei einer Weiterführung erfolgt die Rechnungsstellung durch die Musik-Akademie.

Bei einer Teil-Auszeit, ist zu prüfen, ob der massgebende Jahreslohn in dieser Zeitspanne die Eintrittsschwelle übersteigt.

Rückkehr an den Arbeitsplatz

Ob von einer Arbeitsplatzgarantie (bisherige Stelle) oder von einer Anstellungsgarantie (vergleichbare Stelle) ausgegangen wird, hängt von den betrieblichen Rahmenbedingungen, den getroffenen individuellen Vereinbarungen und von der Funktion/Position der Stelle ab. Ziel ist es immer, dass Arbeitnehmende nach der unbezahlten Freistellung die Arbeit im gewohnten Umfang wieder aufnehmen, oder Änderungen schon vor dem Beginn der Auszeit vertraglich geregelt werden. Bei einem unbezahlten Urlaub, der länger als 6 Monate dauert oder über einen Semesterwechsel hinweg geplant ist, kann bei Lehrpersonen die Beibehaltung der Sockel nicht gewährleistet werden. Bei unvermeidlicher Änderung der vertraglich festgehaltenen Sockelhöhe werden die Fristen bei einer Änderungskündigung durch den Arbeitgeber laut allgemeinen Anstellungsbedingungen eingehalten.

Kündigung während und danach

Das Kündigungsrecht wird während des unbezahlten Urlaubs nicht eingeschränkt. Bei Lehrpersonen und Verwaltungspersonal gelten jeweils die Kündigungsfristen (Auflösung von Arbeitsverträgen) der relevanten Allgemeinen Anstellungsbedingungen.

Vorzeitige Beendigung

Eine Beendigung des unbezahlten Urlaubs vor dem Enddatum ist nur durch vorherige schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmende und Arbeitgeberin möglich.

Was ist jetzt zu tun?

Antrag an den direkten Vorgesetzten, mittels separatem Formular F20 – 4008 stellen.

Genehmigungen

Version1: Leitungskonferenz MAB vom 13.05.2025