



## Gretler & Partner AG

Im Kugelfang 2      Breisacherstrasse 71  
4102 Binningen      4057 Basel  
Tel. 061 - 421 77 33      Tel. 061 - 683 77 00  
Fax 061 - 421 77 34      Fax 061 - 683 77 01

### Urlaubsgesuch

---

Personen-ID

Funktion

Name

Vorname

#### Urlaubsform

- Kurzurlaub (1 Tag)  
 Urlaub (bis zu 1 Woche)  
 Urlaub (länger als 2 Wochen)

#### Zuständigkeit

Gruppenleitung  
Abteilungsleitung  
Personalabteilung

#### Fristen

7 Tage im Voraus  
2 Wochen im Voraus  
1 Monat im Voraus

Urlaubsdauer von:  bis:  Anzahl Stunden

Bei stundenweiser Beurlaubung oder Kompensation von Überstunden:

Beurlaubung       Kompensation      Anzahl Stunden

Begründung:

Beilage      Datum      Unterschrift

---

Antrag Gruppenleitung

Gesuch bewilligen       Gesuch ablehnen       Stellungnahme (Beilage)

Antrag Abteilungsleitung

Gesuch bewilligen       Gesuch ablehnen       Stellungnahme (Beilage)

---

Entscheid:

einverstanden, bezahlter Urlaub       einverstanden, unbezahlter Urlaub       einverstanden, Kompensation Monatslohn / Überstunden       nicht einverstanden

Begründung / Stellungnahme (evtl. Beilage):

Datum      Unterschrift

---

## **Erläuterungen zum Urlaubsgesuch**

Der persönliche Urlaub muss zwingend mit dem Formular 6.37 "Urlaubsgesuch" beantragt werden. Das vollständig ausgefüllte Urlaubsgesuch ist der Geschäftsleitung über die direkten Vorgesetzten, entsprechend der Fristenregelung, vor dem Urlaubsantritt zukommen zu lassen.

### **Unbezahlter Urlaub**

Ein bewilligter unbezahlter Urlaub ist eine Abmachung der von beiden Vertragsparteien, Antragsteller/In und Arbeitgeber, eingehalten werden muss. Ein "Rücktrittsrecht" ist nicht vorgesehen (in der Regel wurde die Stellvertretung bereits geregelt). Mit Antritt des unbezahlten Urlaubs endet die Lohnzahlung und der Versicherungsschutz ist eingeschränkt (siehe Unfallversicherungsschutz). Nach Ablauf des unbezahlten Urlaubs geht das bisherige Anstellungsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten weiter.

**Für die Dauer des Urlaubs ist folgendes im Speziellen zu beachten:**

### **Unfallversicherungsschutz**

Bei einem unbezahlten Urlaub von mehr als 30 Kalendertagen ruht die Unfallversicherung ab dem 31. Tag nach Antritt des Urlaubs.

### **Krankheit:**

Während des unbezahlten Urlaubs erbringt der Arbeitgeber beim Eintritt einer Krankheit keine Leistungen. Dies gilt unabhängig von der Dauer des Urlaubs. Für die Folgen einer Krankheit haben sich die Beurlaubten für die Zeit des unbezahlten Urlaubs selber zu versichern.

### **Berufliche Vorsorge / Pensionskasse**

Das BVG enthält keine Regelung betreffend unbezahltem Urlaub. Somit bleibt es den Pensionskassen selber überlassen, was für eine Lösung sie anbieten. Grundsätzlich bleibt die Versicherung während eines unbezahlten Urlaubes bestehen. Die versicherte Person hat die Wahl zwischen der Zahlung der Beiträge (in der Regel auch diejenigen des Arbeitgebers) und Verzicht auf eine Beitragszahlung. Im ersten Fall bleibt der Versicherungsschutz unverändert bestehen. Im zweiten Fall reduzieren sich alle anwartschaftlichen Rentenleistungen um eine verhältnismässig bescheidene Kürzung.

### **Berechnung / Ferienkürzung**

Der Ferienanspruch richtet sich gemäss Personaldekret nach der entlöhnten Beschäftigungsdauer. Wird ein unbezahlter Urlaub beantragt und bewilligt, muss dementsprechend der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt werden. Die Kürzung wird im Zeiterfassungssystem durch den Personaldienst eingetragen.

### **"Einfrieren" der Erfahrungsstufe**

Wird ein unbezahlter Urlaub für länger als ein Jahr gewährt, so ist die Erfahrungsstufe ab dem zweiten Urlaubsjahr einzufrieren resp. der jährliche Anstieg zu stoppen.

### **Kompensation von Überstunden**

"Überstunden" sind Arbeitsstunden, welche die Arbeitsdauer überschreiten, die verabredet oder üblich, beziehungsweise Arbeitsvertrag bestimmt ist.

Im Einverständnis mit dem Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer die Überstunden innerhalb eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen. Als Kompensationszeitraum werden in der Regel 14 Wochen ab Leistung der Überstundenarbeit definiert. Den Parteien steht es jedoch frei, einen längeren Zeitraum zu vereinbaren, dieser darf allerdings die Dauer von 12 Monaten nicht überschreiten (Art. 25 Abs. 2 ArGV 1). Die Zeitkompensation von Überstunden hat sich nach den Bedürfnissen der Auftrags- und Projektlage im Betrieb zu richten.

Die Antragstellerin / der Antragsteller bestätigt, von den oben erwähnten Bestimmungen anlässlich der Einreichung des Urlaubsgesuchs Kenntnis genommen zu haben und ist damit einverstanden.