

3.4. Unbezahlten Urlaub ermöglichen

Beschreibung
Die Möglichkeit einen unbezahlten Urlaub zu beziehen, kann ein gutes Instrument sein, um den individuellen Bedürfnissen von Mitarbeitenden gerechter zu werden. Es ermöglicht zum Beispiel eine längere Reise zu tätigen oder ein Projekt im Rahmen eines freiwilligen Engagements nachzugehen. Falls unbezahlter Urlaub nicht möglich ist, kommt als Alternative nur eine Kündigung seitens der Arbeitnehmenden in Frage. Ein unbezahlter Urlaub kann auch eine Möglichkeit sein, den gesetzlich vorgesehenen Mutter- und Vaterschutz zu verlängern, ohne das Risiko einzugehen, dass man sich eine neue Anstellung suchen muss.
Voraussetzungen
<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilität in der Arbeitsplanung • Offenheit für Änderung der Arbeitszeitorganisation
Mögliche positive Effekte
<ul style="list-style-type: none"> • Weniger Fluktuation • Selbstbestimmung der Mitarbeitenden wird gefördert • Diversifizierung der Lebensentwürfe der Mitarbeitenden • Bessere Work-Life-Balance
Mögliche Stolpersteine
<ul style="list-style-type: none"> • Aufteilung der zu erledigenden Arbeit • Fachpersonen für temporäre Einsätze finden • Kontinuität in der Beziehungsarbeit
Links
<ul style="list-style-type: none"> • WEKA: Unbezahlter Urlaub: Arbeitsverhältnis auf Eis • SECO: Anträge auf unbezahlten Urlaub: Wie kann man darauf reagieren? • SWISSMEM: Was sollte beim unbezahlten Urlaub beachtet werden?