

# Neuer Betreuungs- urlaub

*Am 1. Januar 2021 ist das neue Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung in Kraft getreten. Es verschafft Arbeitnehmenden einen Anspruch auf bezahlten Kurzurlaub für die Betreuung kranker Angehöriger. Zudem werden erwerbstätige Eltern schwer kranker Kinder ab dem 1. Juli 2021 gemeinsam Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von bis zu 14 Wochen haben.*

Die wesentlichen neuen Bestimmungen finden sich im Obligationenrecht (Betreuungsurlaub) und im Erwerbsersatzgesetz (Betreuungsentschädigung). Arbeitgebern wird empfohlen, die neuen rechtlichen Vorgaben zu prüfen und soweit nötig im Unternehmen umzusetzen.

*Was bezweckt das neue Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung?*

Die Betreuung und Pflege gesundheitlich beeinträchtigter Personen durch Angehörige deckt einen erheblichen Teil der Gesundheitsversorgung ab und ist für die Gesellschaft sehr wichtig. Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung ist jedoch häufig schwierig.

Bis anhin hatten einzig Eltern kranker Kinder einen gesetzlichen Anspruch auf Arbeitsbefreiung im Umfang von bis zu drei Tagen pro Krankheitsfall. Ein zeitlich begrenzter Lohnfortzahlungsanspruch bestand nur für die Betreuung und Pflege eigener Kinder sowie des Ehegatten oder des eingetragenen Partners, nicht aber für die Betreuung von Eltern, Lebenspartner oder Geschwister. Mit dem neu eingeführten Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung soll sich die Situation von Arbeitnehmern mit Betreuungspflichten verbessern, indem ein bezahlter Kurzurlaub zur Betreuung kranker Angehöriger sowie ein Betreuungsurlaub für die Betreuung gesundheitlich schwer beeinträchtigter Kinder eingeführt wird.

### ***In welchen Konstellationen besteht Anspruch auf bezahlten Kurzurlaub zur Betreuung kranker Angehöriger?***

Arbeitnehmende haben ab dem 1. Januar 2021 Anspruch auf Freistellung und bezahlten Kurzurlaub für die Betreuung eines Familienmitglieds oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung. Als Familienmitglieder gelten Verwandte in auf- oder absteigender Linie (also z.B. Eltern, Kinder, Grosseltern) und Geschwister. Hinzu kommen Ehegatten, eingetragene Partner oder Schwiegereltern. Als Lebenspartner gilt, wer mit dem Arbeitnehmenden seit mindestens fünf Jahren einen gemeinsamen Haushalt führt. Voraussetzung für den Urlaubsanspruch sind eine gesundheitliche Beeinträchtigung und die Notwendigkeit der Betreuung durch den Arbeitnehmenden. Eine gesundheitliche Beeinträchtigung liegt nicht nur bei Krankheit oder Unfall, sondern etwa auch bei einer Behinderung vor. Die Notwendigkeit einer Betreuung hängt u.a. davon ab, ob andere Personen die Betreuung übernehmen könnten. Bei minderjährigen Kindern dürfte die Notwendigkeit regelmässig gegeben sein.

### ***Muss für den bezahlten Kurzurlaub zur Angehörigenbetreuung ein Arztzeugnis vorgelegt werden?***

Die Vorlage eines Arztzeugnisses ist zwar nicht vorgeschrieben. Faktisch werden Arbeitnehmende dem Arbeitgeber aber fast immer ein Arztzeugnis vorlegen, weil sie die Voraussetzungen für den Urlaubsanspruch beweisen müssen.

«Der Kurzurlaub ist auf die erforderliche Zeit begrenzt, beträgt aber höchstens drei Tage pro Ereignis und maximal zehn Tage pro Dienstjahr.»

### ***Wie lange dauert der bezahlte Kurzurlaub zur Angehörigenbetreuung?***

Der Kurzurlaub ist auf die erforderliche Zeit begrenzt, beträgt aber höchstens drei Tage pro Ereignis und maximal zehn Tage pro Dienstjahr. Arbeitnehmende können sich somit über das Dienstjahr hinweg um verschiedene Angehörige kümmern, bis die Grenze von zehn Tagen erreicht ist. Beim unterjährigen Dienstjahr ist der jährliche Maximalanspruch pro rata zu kürzen. Die Obergrenze von zehn Tagen gilt jedoch nicht hinsichtlich Kindern.

### ***Wieviel Lohn erhält der Arbeitnehmer während des bezahlten Kurzurlaubs zur Angehörigenbetreuung?***

Arbeitnehmende erhalten vom Arbeitgeber weiterhin den vertraglich vereinbarten Lohn.

### ***Was gilt, wenn ein Kind innerhalb eines Dienstjahres mehr als zehn Tage krank ist?***

Die jährliche Obergrenze von zehn Tagen gilt nicht für die Betreuung gesundheitlich beeinträchtigter Kinder. Sofern es zur Betreuung eines kranken Kindes notwendig ist, bestand unter Umständen bereits nach bisherigem Recht nach den gesetzlichen Regeln zur Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung (Art. 324a OR) ein Anspruch auf bezahlte Absenzen.

### ***In welchen Konstellationen besteht neu ein Anspruch auf einen 14-wöchigen entschädigten Betreuungsurlaub für die Betreuung gesundheitlich schwer beeinträchtigter, minderjähriger Kinder?***

Ab dem 1. Juli 2021 haben Eltern von minderjährigen Kindern, die wegen Krankheit oder Unfall schwer beeinträchtigt sind, Anspruch auf einen entschädigten Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen.

→

Während des Betreuungsurlaubs wird eine Betreuungsent-schädigung in Form eines Taggeldes der Erwerbsersatz-ordnung (EO) ausgerichtet.

Anspruchsberechtigt sind Eltern eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten minderjährigen Kindes, welche ihre Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen und im Zeitpunkt der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit in einem Arbeitsverhältnis stehen, selbständigerwerbend sind oder im Betrieb des Ehegatten mitarbeiten und einen Barlohn beziehen (Art. 16i Abs. 1 EOG). Der Anspruch setzt ein Kindsverhältnis voraus, während der Zivilstand der Eltern irrelevant ist. Es werden weder eine Vorversicherungsdauer noch eine Mindesterwerbsdauer vorausgesetzt.

Ein Kind gilt als gesundheitlich schwer beeinträchtigt, wenn:

A: eine einschneidende Veränderung seines körperlichen oder psychischen Zustandes eingetreten ist;

B: der Verlauf oder der Ausgang dieser Veränderung schwer vorhersehbar ist oder mit einer bleibenden oder zu-nehmenden Beeinträchtigung oder dem Tod zu rechnen ist;

C: ein erhöhter Bedarf an Betreuung durch die Eltern besteht; und

D: mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen muss.

Wird ein Kind schwerkrank geboren, so besteht Anspruch auf die Mutterschafts- und nicht auf die Betreuungsent-schädigung. Allenfalls kann ein Anspruch auf Betreuungsent-schädigung zu einem späteren Zeitpunkt entstehen, wenn die Voraussetzungen dafür erfüllt sind.

### ***Wie lange dauert der entschädigte Betreuungsurlaub und innert welcher Frist ist er zu beziehen?***

Der Betreuungsurlaub beträgt maximal 14 Wochen und kann innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten bezogen werden (Art. 329i Abs. 1 und Abs. 2 OR). Er kann tageweise oder am Stück bezogen werden. Wird der Betreuungsurlaub tageweise bezogen, werden pro fünf Arbeitstage zwei zusätzliche Taggelder ausgerichtet. Es besteht Anspruch auf maximal 98 Taggelder.

## **«Die Eltern haben gemeinsam Anspruch auf eine Betreuungsent- schädigung in der Höhe von höchstens 98 Taggeldern. Das Taggeld beträgt 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens ...»**

### ***Was gilt, wenn beide Eltern erwerbstätig sind?***

Sind beide Eltern erwerbstätig, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Die Eltern können den Urlaub unter sich aber auch anders aufteilen. Der Arbeitgeber ist über die konkrete Aufteilung lediglich zu informieren. Es soll auch möglich sein, dass die Eltern den ihnen jeweils zustehenden Urlaub gleichzeitig beziehen.

### ***Wie hoch ist die Betreuungsent-schädigung?***

Die Eltern haben gemeinsam Anspruch auf eine Betreuungsent-schädigung in der Höhe von höchstens 98 Taggeldern. Das Taggeld beträgt 80% des durchschnittlichen Erwerb-seinkommens, das vor dem Beginn des Anspruchs auf Betreuungsent-schädigung erzielt wurde, maximal jedoch CHF 196.– pro Tag, gesamthaft also CHF 19 208.– für 98 Kalendertage. Deckt die Betreuungsent-schädigung aufgrund dieser Deckelung nicht 80% des Lohnes, sind die Bestimmungen zur Lohnfortzahlung (Art. 324a und Art. 324b OR) anwendbar und der Arbeitgeber soll laut bundesrätlicher Botschaft verpflichtet sein, die Differenz zwischen den Taggeldern und 80% des Lohns zu bezahlen.

### ***Wann entsteht der Anspruch auf Betreuungsent-schädigung?***

Der Anspruch auf Betreuungsent-schädigung entsteht, sobald mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten minderjährigen Kindes unterbrechen muss.

### ***Wann endet der Anspruch auf Betreuungsentschädigung?***

Der Anspruch auf Betreuungsentschädigung endet (i) nach Ablauf der Rahmenfrist von 18 Monaten, (ii) nach Ausschöpfung der maximal 98 Taggelder oder (iii) wenn das Kind nicht mehr gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist. Wird das Kind während der Rahmenfrist volljährig, erlischt der Anspruch indes nicht.

### ***Wie ist die Betreuungsentschädigung geltend zu machen?***

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer müssen der zuständigen AHV-Ausgleichskasse unter Vorlage eines Arztzeugnisses mittels des dafür vorgesehenen Formulars die bezogenen Urlaubstage und den Lohn melden.

### ***Kann der Betreuungsurlaub mehrfach bezogen werden?***

Für dasselbe Krankheits- oder Unfallereignis können die Eltern den Betreuungsurlaub nur einmal beziehen. Erkrankt ein Kind an einer anderen schweren Krankheit, so entsteht ein neuer Anspruch auf entschädigten Betreuungsurlaub. Ein Rückfall, der nach einer längeren beschwerdefreien Zeit eintritt, gilt als neues Ereignis. Erleidet ein anderes Kind des Arbeitnehmenden eine schwere gesundheitliche Beeinträchtigung, besteht ein neuer Anspruch auf entschädigten Betreuungsurlaub.

### ***Müssen auf der Betreuungsentschädigung Beiträge an die AHV/IV/EO und ALV abgeführt werden?***

Ja, auf der Betreuungsentschädigung sind die üblichen Sozialversicherungsbeiträge (AHV/IV/EO und ALV) abzuführen.

### ***Ist der Arbeitnehmer während des 14-wöchigen Betreuungsurlaubs unfallversichert?***

Wer als Arbeitnehmer eine Betreuungsentschädigung bezieht, bleibt während dieser Zeit obligatorisch unfallversichert.

### ***Ist der Arbeitnehmer während des 14-wöchigen Be- treuungsurlaubs in der beruflichen Vorsorge versichert?***

Der Versicherungsschutz der beruflichen Vorsorge gilt auch während des Betreuungsurlaubs.

### ***Ist der Arbeitnehmer während des Bezugs des 14-wöchigen Betreuungsurlaubs speziell abgesichert?***

Ja, der Bezug des 14-wöchigen Betreuungsurlaubs begründet einen Sperrfristentatbestand. Konkret besteht nach Ablauf der Probezeit während des Anspruchs auf Betreuungsurlaub, längstens aber während sechs Monate ab Beginn des Anspruchs auf das erste Taggeld ein zeitlicher Kündigungsschutz (Art. 336c Abs. 1 lit. c bis OR). Arbeitgeberkündigungen während dieser Sperrfrist sind nichtig.

### ***Darf der Arbeitgeber aufgrund des Bezugs des 14-wöchigen Betreuungsurlaubs die Ferien kürzen?***

Nein, der Ferienanspruch des Arbeitnehmers darf wegen des Bezugs des Betreuungsurlaubs nicht gekürzt werden (Art. 329b Abs. 3 OR).

### ***Wie sind die neuen Bestimmungen zum Betreuungs- urlaub und zur Betreuungsentschädigung zu würdigen?***

Die neuen Regelungen zum bezahlten Kurzurlaub zur Angehörigenbetreuung und zum langen entschädigten Betreuungsurlaub bei gesundheitlich schwer beeinträchtigten minderjährigen Kindern bringt für die Arbeitnehmende eine Vielzahl von Verbesserungen. Leider sind die fraglichen Regelungen vereinzelt unklar. Zu hoffen ist, dass die Gerichte diese Unklarheiten zügig klären werden.

### ***Besteht für die Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem neuen gesetzlichen Betreuungsurlaub Handlungsbedarf?***

Arbeitgeber sollten zur Vermeidung von Konflikten unbedingt ihre arbeitsrechtliche Vertragsdokumentation prüfen und angemessene Vorkehrungen zur Implementierung der neuen gesetzlichen Regelungen treffen. Dazu kann gehören, im Rahmen der Umsetzung der neuen Regeln zur Angehörigenbetreuung und zum Betreuungsurlaub jeweils ein Arztzeugnis zu verlangen und Absenzenlisten zu führen, anhand derer die Einhaltung der jährlichen Obergrenzen von zehn Tagen für kurzzeitige Abwesenheiten bzw. 14 Wochen für den Betreuungsurlaub überprüft und sichergestellt werden können.

*Diese Zusammenstellung erhebt keinesfalls den Anspruch, eine abschliessende und umfassende Darstellung zu geben. Bei konkreten Fragen bietet die Rechtsberatungsstelle der usic kostenlose juristische Erstberatung an.*