



Zwei neue Betreuungsurlaube

Autor



Dr. Michel Verde
Rechtsanwalt,
Senior Associate

Das Schweizer Arbeitsrecht ist um zwei neue Urlaubsformen reicher geworden: Dem neuen Urlaub zur kurzfristigen Betreuung von Angehörigen, der seit dem 1. Januar 2021 in Kraft ist, sowie den bis zu 14 Wochen langen Urlaub zur Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes, der am 1. Juli 2021 in Kraft getreten ist. Im vorliegenden Legal Compass werden diese beiden neuen Formen von Betreuungsurlaub erläutert.

1. Zwei Arten von Betreuungsurlaub

Bisher hatten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestützt auf Art. 36 des Arbeitsgesetzes (ArG) Anspruch darauf, bis zu drei arbeitstägige Tage einzufordern, falls dies zur Betreuung kranker Kinder im Alter von bis zu 15 Jahren nötig war und ein Arztzeugnis vorgelegt werden konnte. Sofern es die Umstände erforderten, gestand die Gerichtspraxis dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin ausnahmsweise auch einen längeren Betreuungsurlaub zu. Betreuung durch Angehörige bedürfen indes nicht nur Kinder, die erkrankt sind oder einen Unfall erlitten haben, sondern manchmal auch erwachsene Familienmitglieder. Laut einer Untersuchung des Bundesamtes für Statistik lebten im Jahr 2016 in der Schweiz rund 56'000 erwerbstätige Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren mit einem unterstützungsbedürftigen erwachsenen Haushaltsglied zusammen. Unter dem bisherigen Recht hatten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur einen stark begrenzten Anspruch auf bezahlten Betreuungsurlaub im Rahmen von Art. 324a OR, damit sie sich vorübergehend, d.h. bis eine Ersatzlösung gefunden war, um erkrankte oder verunfallte Angehörige kümmern konnten. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenbetreuung zu verbessern, hat der Gesetzgeber den sogenannten Betreuungsurlaub in der Schweiz in zweifacher Hinsicht neu geregelt und erweitert:

- Einerseits hat der Gesetzgeber den neuen Art. 329h OR eingeführt, der am 1. Januar 2021 in Kraft getreten ist und dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von bis zu 3 Tagen pro Ereignis gewährt, wobei der jährliche Gesamtanspruch auf zehn Tage begrenzt ist. Der bisherige Art. 36 ArG hat zwecks Koordination mit Art. 329h OR eine Anpassung erfahren.
- Andererseits ist auf den 1. Juli 2021 hin im neuen Art. 329i OR ein einmaliger Anspruch auf bis zu 14 Wochen Betreuungsurlaub eingeführt worden, um ein gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreiben zu können. Als flankierende Massnahme ist ebenfalls seit dem 1. Juli 2021 im Erwerbsersatzgesetz (EOG) eine Betreuungsentuschädigung vorgesehen.

2. Der kurzfristige Betreuungsurlaub im Überblick

2.1. Wer hat unter welchen Voraussetzungen Anspruch darauf?

Der neue Art. 329h OR gewährt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Anspruch auf Betreuungsurlaub, wenn sie Zeit benötigen, um ein Familienmitglied oder den Lebenspartner oder die Lebenspartnerin mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung zu betreuen. Anspruchsberechtigt sind somit grundsätzlich alle

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sofern die nachstehend genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

Erforderlich für den Anspruch auf Betreuungsurlaub ist zunächst einmal, dass ein Familienmitglied oder die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner aus gesundheitlichen Gründen kurzfristig betreut werden muss. Mit Familienmitgliedern sind insbesondere Verwandte in auf- und absteigender Linie gemeint – das heisst Kinder, Enkelkinder, Eltern und Grosseltern – sowie der Ehegatte oder eingetragene Partner bzw. die Ehegattin oder eingetragene Partnerin. Aber auch die Geschwister, die Schwiegereltern sowie die Stiefkinder zählen zu den Familienmitgliedern im Sinne dieser gesetzlichen Regelung. Mit Lebenspartner bzw. Lebenspartnerin meint der Gesetzgeber sodann eine Person, mit welcher der Arbeitnehmer resp. die Arbeitnehmerin seit mindestens fünf Jahren in einem gemeinsamen Haushalt zusammenlebt.

Weiter setzt der Anspruch auf Betreuungsurlaub voraus, dass das Familienmitglied resp. der Lebenspartner oder die Lebenspartnerin aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung kurzfristig auf die Anwesenheit des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin angewiesen ist. Dies kann vor allem dann der Fall sein, wenn eine Krankheit auftritt oder sich ein Unfall ereignet und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich um die betroffene Person kümmern muss. Denkbar ist aber auch, dass eine Behinderung die vorübergehende die Betreuung durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter erfordert, zum Beispiel, wenn die Person, welche die Betreuung normalerweise übernimmt, ausgefallen ist und kurzfristig kein Ersatz organisiert werden kann. Massgebend ist einerseits der Betreuungsbedarf der betroffenen Person im Einzelfall, der vor allem davon abhängt, um welche Art von Gesundheitsbeeinträchtigung es sich handelt, wie schwer sie ist und wie selbstständig die betroffene Person ist. Andererseits kommt es darauf an, ob eine andere Betreuungsperson zur Verfügung steht und ob die kurzfristige Übernahme der Betreuung für sie zumutbar ist. Überdies muss es für die betroffene Person selbst zumutbar sein, durch die in Frage kommende Betreuungsperson betreut zu werden: Gerade bei Kleinkindern ist zu berücksichtigen, dass in gewissen Situationen die Mutter oder der Vater des Kindes nicht ohne Weiteres durch eine andere Person ersetzt werden können. Aber auch bei einer erwachsenen Person kann es zum Beispiel unzumutbar sein, dass anstelle des Ehegatten die Schwester, mit der nur einen losen Kontakt gepflegt wird, die Betreuung übernimmt.

2.2. Muss der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin ein Arztzeugnis vorweisen?

Der Anspruch Betreuungsurlaub nach Art. 329h OR setzt nicht voraus, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin ein Arztzeugnis vorlegt. In der Praxis wird der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer bzw. von der Arbeitnehmerin, der/die einen Betreuungsurlaub in Anspruch nehmen möchte, Angaben darüber verlangen dürfen, was für eine Art von Gesundheitsbeeinträchtigung vorliegt, in welchem Verwandtschaftsverhältnis der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin zur betroffenen Person steht und wieso keine anderweitige Betreuung verfügbar und zumutbar ist. Zusätzlich kann der Arbeitgeber ein Arztzeugnis einfordern, das in der Regel jedoch bloss bescheinigt, dass bei der betroffenen Person die gesundheitliche Beeinträchtigung vorliegt, die Anlass für den Betreuungsurlaub gibt, jedoch kaum etwas über die Verfügbarkeit und Zumutbarkeit einer anderweitigen Betreuung aussagt. Bestehen berechtigte Zweifel darüber, ob die Voraussetzungen für den Bezug eines kurzfristigen Betreuungsurlaubs nach Art. 329h OR erfüllt sind, kann sich der Arbeitgeber auf die allgemeine Beweislastregel (Art. 8 ZGB) berufen, nach welcher der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin beweisen muss, dass die Voraussetzungen für den Betreuungsurlaub gegeben sind. Ein Arztzeugnis, das Angaben zur Gesundheitsbeeinträchtigung enthält, kann ein geeignetes Mittel dazu sein, es sind aber auch andere Beweismittel denkbar.

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass es sich bei den Angaben zur Gesundheitsbeeinträchtigung der betroffenen Person um besonders schützenswerte Personendaten im Sinne des Datenschutzrechts handelt. Der Arbeitgeber muss diese Angaben daher mit der nötigen Vertraulichkeit behandeln. Des Weiteren hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin die betroffene Person soweit möglich darüber zu informieren, dass jene Angaben gegenüber dem Arbeitgeber offengelegt werden.

2.3. Wie lange dauert der Betreuungsurlaub?

Der Anspruch auf kurzfristigen Betreuungsurlaub zur Pflege von Familienmitgliedern oder der Lebenspartnerin bzw. des Lebenspartners ist auf 3 Tage pro Ereignis begrenzt. Ist die betroffene Person weniger lang auf die Betreuung durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer angewiesen, ist der Anspruch auf Betreuungsurlaub auf die tatsächliche Dauer des Betreuungsbedarfs beschränkt.

Möchte eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer mehr als einmal im Jahr einen Betreuungsurlaub beziehen, ist für die Begründung des Anspruchs die konkrete Gesundheitsbeeinträchtigung entscheidend: Verursacht die gleiche Krankheit oder der gleiche Unfall mehrmals einen Betreuungsbedarf bei der gleichen Person – zum Beispiel, weil die Genesung lange dauert oder weil die betroffene Person einen Rückfall erleidet – bleibt der Betreuungsurlaubsanspruch auf die 3 Tage beschränkt. Demgegenüber lösen neue Krankheits- oder Unfallereignisse einen eigenständigen Anspruch auf Betreuungsurlaub aus, wobei der Gesetzgeber in Art. 329h OR den Gesamtanspruch auf 10 Tage pro Jahr begrenzt hat. Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer kann somit beispielsweise Betreuungsurlaub beziehen, um sich zu verschiedenen Zeitpunkten im Jahr drei Tage um die kranke Tochter, drei Tage um den verunfallten Sohn, zwei Tage um die Grossmutter, die ebenfalls einen Unfall erlitten hat, sowie weitere zwei Tage um den Sohn, der später noch krank geworden ist, zu kümmern.

Eine Ausnahme gilt in Bezug auf die Betreuung kranker Kinder: Hier kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gegen Vorlage eines Arztzeugnisses gestützt auf Art. 36 ArG auch dann einen Betreuungsurlaub von bis zu drei Tagen beanspruchen, wenn dadurch der jährliche Höchstanspruch von 10 Tagen überschritten wird. Dies steht allerdings nur Mitarbeitenden zu, auf deren Arbeitsverhältnis das Arbeitsgesetz überhaupt anwendbar ist.

2.4. Besteht Anspruch auf Lohn während des Betreuungsurlaubs?

Ja, der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin hat während des Betreuungsurlaubs nach Art. 329h OR Anspruch auf den vollen Lohn, wie beim normalen Ferienbezug. Nebst dem Grundlohn sind auch allfällige variable Vergütungsbestandteile wie Boni oder Provisionen zu berücksichtigen.

2.5. Darf während des Betreuungsurlaubs gekündigt werden?

Ja, während des Betreuungsurlaubs nach Art. 329h OR besteht kein gesetzlicher Kündigungsschutz. Auch läuft die Kündigungsfrist normal weiter, sollte während der Dauer der Kündigungsfrist ein Betreuungsurlaub bezogen werden.

2.6. Dürfen die Betreuungsurlaubstage vom Ferienanspruch abgezogen werden?

Grundsätzlich nein, der Anspruch auf kurzfristigen Betreuungsurlaub nach Art. 329h OR besteht zusätzlich zu regulären Ferienanspruch gemäss Gesetz, Arbeitsvertrag oder GAV. Davon unberührt bleibt das Recht zur Kürzung des Ferienanspruchs, wenn die Voraussetzungen von Art. 329b Abs. 1 oder 2 OR erfüllt sind.

2.7. Kann sich der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin auch nach Art. 324a OR beurlauben lassen?

Der Anspruch auf kurzfristigen Betreuungsurlaub nach Art. 329h OR besteht unabhängig von einem allfälligen Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR. Sind sowohl die Voraussetzungen von Art. 329h OR wie auch diejenigen von Art. 324a OR erfüllt, kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer wählen, ob sie bzw. er einen Betreuungsurlaub nach Art. 329h OR in Anspruch nimmt oder ob sie bzw. er unter Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR der Arbeit fernbleibt. Möglich ist auch, beide Ansprüche nacheinander geltend zu machen.

Ein Anspruch auf eine bezahlte Absenz nach Art. 324a OR ist allerdings an strengere Voraussetzungen gebunden als der Betreuungsurlaub nach Art. 329h OR: So wird ein solcher Anspruch in der Rechtslehre und der Gerichtspraxis bloss bejaht, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer eine nahestehende Person pflegen muss, für deren Pflege sie bzw. er eine Verantwortung trägt. Dazu gehören namentlich die Kinder sowie der Ehegatte oder eingetragene Partner resp. die Ehegattin oder eingetragene Partnerin. In Bezug auf weiter entfernte Verwandte oder

Lebenspartner/Lebenspartnerinnen ist die Rechtslage hingegen unklar. Zudem unterliegt der Lohnfortzahlungsanspruch nach Art. 324a OR einer jährlichen Begrenzung, die im ersten Dienstjahr drei Wochen beträgt und anschliessend mit der Anzahl Dienstjahre zunimmt. Unter Umständen kann der jährliche Lohnfortzahlungsanspruch nach Art. 324a OR bereits durch andere Arbeitsverhinderungen, wie zum Beispiel einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, aufgebraucht worden sein. Immerhin: Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR zur Betreuung eines nahen Angehörigen ist nicht auf drei Tage begrenzt, sondern kann auch länger dauern, sofern es nicht früher möglich ist, eine zumutbare Ersatzlösung zu finden.

3. Der bis zu 14 Wochen lange Kinderbetreuungsurlaub im Überblick

3.1. Wer hat unter welchen Voraussetzungen Anspruch darauf?

Der Anspruch auf einen bis zu 14 Wochen dauernden Betreuungsurlaub nach Art. 329i OR haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Kind infolge einer Krankheit oder eines Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist und deswegen einen erhöhten Bedarf an Betreuung hat. Anspruchsberechtigt sind nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zu denen das betroffene Kind in einem Kindsverhältnis im Sinne von Art. 252 ZGB steht. Dies ist der Fall bei der leiblichen Mutter des Kindes, beim Vater, dessen Vaterschaft durch Ehe mit der Mutter, durch Anerkennung des Kindes oder durch Gerichtsurteil begründet worden ist, sowie bei den Adoptiveltern des Kindes. Auch Pflegeeltern und Stiefeltern können nach Massgabe von Art. 35a und Art. 35b der Erwerbsersatzverordnung einen solchen Betreuungsurlaub beanspruchen. Weiter ist erforderlich, dass die Arbeitnehmerin resp. der Arbeitnehmer Anspruch auf Erwerbsersatzentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz (EOG) für die Betreuung des gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes hat. Ohne Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung besteht kein Anspruch auf Betreuungsurlaub nach Art. 329i OR.

Die einzelnen Voraussetzungen für die Entschädigung – und somit auch für den Betreuungsurlaub – werden im neuen Art. 16o EOG geregelt: Demgemäss liegt eine schwere krankheits- oder unfallbedingte Gesundheitsbeeinträchtigung vor, wenn der Verlauf oder Ausgang der Beeinträchtigung schwer vorhersehbar ist oder wenn damit gerechnet werden muss, dass sie sich verschlimmert, zum Tod führt oder bleibende Schäden hinterlässt. Ein geringfügiger Unfall oder eine Bagatellerkrankung wie zum Beispiel eine saisonale Grippe genügen nicht; erforderlich ist vielmehr, dass die Gesundheitsbeeinträchtigung eine stationäre oder ambulante ärztliche Behandlung des Kindes erfordert, die sich über mehrere Wochen oder Monate hinzieht, wobei der Gesetzgeber keine Minimaldauer vorgesehen hat. Ein komplexer Beinbruch könnte somit genügen. Weiter hängt der Anspruch auf Kinderbetreuungsurlaub davon ab, dass das Kind überhaupt einer Betreuung durch die Eltern bedarf, die über das gewöhnliche Ausmass hinausgeht. Ob dies der Fall ist, hängt einerseits vom Alter des Kindes ab, andererseits von der Art und Schwere der Gesundheitsbeeinträchtigung. Schliesslich ist nötig, dass mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen oder reduzieren muss.

Kommt das Kind mit einer schweren Krankheit zur Welt, so geht der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung und Mutterschaftsurlaub jedoch vor (Art. 16g Abs. 1 lit. f EOG), sodass ein Betreuungsurlaub erst im Anschluss daran bezogen werden kann, sofern die Voraussetzungen dann noch erfüllt sind.

3.2. Muss der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin ein Arztzeugnis vorweisen?

Wie beim Urlaub zur kurzfristigen Betreuung von Angehörigen (siehe oben Ziffer 2.2) gilt auch hier, dass der Arbeitgeber ein Arztzeugnis verlangen kann, das die Existenz einer den Betreuungsurlaub rechtfertigenden gesundheitlichen Beeinträchtigung des Kindes bescheinigt. Ein Arztzeugnis wird zudem für den Bezug der Betreuungsentschädigung erforderlich sein.

3.3. Besteht Anspruch auf Lohn während des Betreuungsurlaubs?

Grundsätzlich nein, die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat während des Betreuungsurlaubs stattdessen Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach Art. 16n ff. EOG, die in Form von Taggeldern ausgerichtet wird. Deren Höhe beträgt 80% des Durchschnittseinkommens, wobei der Maximalbetrag des Taggelds bei CHF 196.- liegt. Möglich ist allerdings, dass das Taggeld in bestimmten Fällen nicht

80% des Lohnes erreicht. In einem solchen Fall muss der Arbeitgeber die Differenz zwischen der Betreuungsent schädigung und 80% des Lohnes zahlen (Art. 324b Abs. 2 OR).

Insgesamt haben die Eltern Anspruch auf höchstens 98 Taggelder (d.h. höchstens CHF 19'208.-). Sind beide Eltern erwerbstätig, so wird dieses Taggeldgut zwischen beiden Eltern aufgeteilt, wobei die Eltern die Aufteilung frei wählen können, d.h. sie muss nicht zwingend hälftig erfolgen.

In der Praxis wird der Arbeitgeber den Betrag der Betreuungsent schädigung häufig im Rahmen der monatlichen Lohnzahlungen vorschiesen. In diesem Fall hat der Arbeitgeber Anspruch auf die Taggelder. Falls der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin es unterlässt, bei der zuständigen Ausgleichskasse die Taggelder geltend zu machen, darf der Arbeitgeber dies selbst tun.

3.4. Wie lange dauert der Betreuungsurlaub?

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf bis zu 14 Wochen Betreuungsurlaub (Art. 329i Abs. 1 OR). Diese können am Stück, tageweise oder wochenweise bezogen werden (Art. 329i Abs. 4 OR). Allerdings muss der Betreuungsurlaub innerhalb einer 18-monatigen Rahmenfrist bezogen werden, die am Tag beginnt, für den das erste Taggeld bezogen wird (Art. 329i Abs. 2 OR). Ist auch das andere Elternteil Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin, so wird der Gesamtanspruch von 14 Wochen Betreuungsurlaub zwischen beide Elternteilen aufgeteilt, wobei die Eltern frei wählen können, ob sie eine hälftige Teilung oder ein anderes Teilungsverhältnis möchten (Art. 329i Abs. 3 OR).

Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin muss den Arbeitgeber darüber informieren, wann und wie er bzw. sie den Betreuungsurlaub beziehen möchte und wie eine allfällige Aufteilung mit dem anderen Elternteil erfolgen soll; ebenso muss unverzüglich über allfällige Änderungen informiert werden (Art. 329i Abs. 5 OR).

Der Anspruch auf die Taggelder – und damit auch auf den Betreuungsurlaub – endet vorzeitig, sobald die Voraussetzungen nicht mehr erfüllt sind. Hingegen führt der Umstand, dass das betroffene Kind während der 18-monatigen Rahmenfrist volljährig wird, nicht dazu, dass der Anspruch vorzeitig endet (Art. 16p Abs. 5 EOG); der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann den Betreuungsurlaub innerhalb der Rahmenfrist somit auch dann vollumfänglich beanspruchen, wenn das gesundheitlich schwer beeinträchtigte Kind inzwischen die Volljährigkeit erlangt hat.

3.5. Darf während des Betreuungsurlaubs gekündigt werden?

Dies kommt auf den Zeitpunkt an: Solange der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Anspruch auf Betreuungsurlaub nach Art. 329i OR hat, längstens aber während den ersten sechs Monaten ab Beginn der Rahmenfrist, gilt gemäss dem neuen Art. 336c Abs. 1 lit. c^{bis} OR ein Kündigungsschutz, gleich wie zum Beispiel im Fall einer Arbeitsunfähigkeit. Eine während dieser Periode ausgesprochene Kündigung ist ungültig und somit wirkungslos. Wird die Kündigung vor Beginn der Rahmenfrist ausgesprochen, bleibt sie gültig, allerdings ruht der Lauf der Kündigungsfrist ab dem Zeitpunkt, an dem der Kündigungsschutz einsetzt. Sobald diese sechsmonatige Schutzfrist abgelaufen ist, darf der Arbeitgeber kündigen. Gleiches gilt, wenn der Anspruch auf Betreuungsurlaub aus anderen Gründen vor jenem Zeitpunkt endet (zum Beispiel, weil das Kind nicht mehr in erhöhtem Masse eine Betreuung durch die Eltern benötigt).

3.6. Dürfen die Betreuungsurlaubstage vom Ferienanspruch abgezogen werden?

Nein, gemäss Art. 329b Abs. 3 lit. d OR darf der Bezug des bis zu 14 Wochen langen Betreuungsurlaubs nicht dazu führen, dass der reguläre Ferienanspruch des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin gekürzt wird.

4. Handlungsbedarf in der Praxis

Grundsätzlich gelten die neuen Betreuungsurlaubsregeln von Gesetzes wegen, sodass es nicht nötig ist, bestehende Arbeitsverträge oder interne Reglemente zu ändern. Falls sich Reglemente zum Thema Betreuungsurlaub äussern, ist es dennoch ratsam zu prüfen, ob sie in Einklang mit den neuen gesetzlichen Regelungen stehen, und sie allenfalls anzupassen, um Widersprüche zu vermeiden. Dem Arbeitgeber steht es übrigens frei, eine grosszügigere Regelung einzuführen,

zum Beispiel indem er statt drei bis zu fünf Tage Urlaub zur kurzfristigen Betreuung von Angehörigen gewährt oder indem er den Entgelt während des langen Betreuungsurlaubs auf 100% des Lohnes aufrundet.

Unter dem Aspekt der Fürsorgepflicht ist es empfehlenswert, die Mitarbeiter über die neuen Betreuungsurlaube zu informieren. Weiter sollten Personalverantwortliche festlegen, wie die beiden neuen Formen von Betreuungsurlaub gehandhabt werden sollen. Von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer können folgende Angaben angefordert werden, wenn ein Betreuungsurlaub geltend gemacht wird:

- Betroffene Person und verwandschaftliche oder faktische Beziehung zu ihr;
- Art und Schwere der Gesundheitsbeeinträchtigung (gegebenenfalls mittels Arztzeugnis bescheinigen lassen);
- Begründung des erhöhten Betreuungsbedarfs (inwiefern besteht ein erhöhter Betreuungsbedarf; Verfügbarkeit und Zumutbarkeit einer anderen Betreuungslösung);
- Angaben zur mutmasslichen Dauer des beanspruchten Betreuungsurlaubs (auch ein kurzfristiger Betreuungsbedarf muss nicht zwingend 3 Tage dauern);
- zusätzlich beim bis zu 14 Wochen langen Betreuungsurlaub: Angaben zu einer allfälligen Aufteilung des Anspruchs zwischen beiden Elternteile sowie zu den Tagen oder Wochen, an denen der Betreuungsurlaub bezogen werden soll.

Weiter empfiehlt es sich, über den Bezug von Betreuungsurlauben durch die Mitarbeiter Buch zu führen, damit die Einhaltung der Obergrenzen kontrolliert werden kann. Beim Urlaub zur Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes ist überdies auf die rechtzeitige Geltendmachung des Taggeldanspruchs bei der zuständigen Ausgleichskasse mittels dem entsprechenden Formular zu achten.

Ihr Kontakt für Arbeitsrecht



Peter Haas
Partner

T: +41 31 328 75 75
peter.haas@eversheds-sutherland.ch



Olivier Dunant
Partner

T: +41 22 818 45 00
olivier.dunant@eversheds-sutherland.ch



Dr. Michel Verde
Senior Associate

T: +41 44 204 90 90
michel.verde@eversheds-sutherland.ch

eversheds-sutherland.ch

Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen sind ausschliesslich zu Informationszwecken gedacht und können keinesfalls eine angemessene Rechtsberatung ersetzen. Eversheds Sutherland AG, mit Sitz in Zürich (Schweiz), übernimmt keinerlei Verantwortung für Handlungen, die gestützt auf die in diesem Dokument enthaltenen Informationen getroffen werden.

© Eversheds Sutherland 2020. Alle Rechte vorbehalten. Eversheds Sutherland ist ein globaler Anbieter von juristischen Dienstleistungen, der seine Dienstleistungen über verschiedene, voneinander unabhängige Rechtsträger erbringt. Eversheds Sutherland ist der Name und die Marke, unter der die Mitglieder von Eversheds Sutherland Limited (Eversheds Sutherland (International) LLP und Eversheds Sutherland (US) LLP) sowie die von diesen kontrollierten oder verwalteten oder mit diesen verbundenen Unternehmen sowie die Mitglieder von Eversheds Sutherland (Europe) Limited (nachfolgend je einzeln als "Eversheds Sutherland Gesellschaft" und zusammen als "Eversheds Sutherland Gesellschaften" bezeichnet) juristische oder andere Dienstleistungen für Klienten auf der ganzen Welt erbringen. Die Eversheds Sutherland Gesellschaften bestehen und sind reguliert gemäss den jeweils auf sie anwendbaren behördlichen und gesetzlichen Bestimmungen und treten unter ihrer jeweiligen Firma auf. Die Verwendung des Namens Eversheds Sutherland dient nur der Beschreibung und bedeutet nicht, dass die Eversheds Sutherland Gesellschaften eine Gesellschaft bilden oder Teil einer globalen LLP sind. Die Mandatsvereinbarung zwischen dem Klienten und der beauftragten Kanzlei ist massgebend bezüglich der Verantwortung für die Erbringung der jeweiligen Dienstleistungen an einen Klienten. Eversheds Sutherland AG, mit Sitz in Zürich (Schweiz), ist Mitglied von Eversheds Sutherland (Europe) Ltd.