

# NKF Client News

29. JANUAR 2021

## Urlaube zur Angehörigenbetreuung

Ab dem 1. Januar 2021 haben Arbeitnehmende Anspruch auf bezahlte Kurzurlaube von bis zu drei Tagen zur Betreuung kranker oder verunfallter Angehöriger und ab dem 1. Juli 2021 zusätzlich auf einen über die Erwerbsersatzordnung entschädigten Betreuungsurlaub von bis zu 14 Wochen zur Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes.

### 1. Kurzurlaub zur Angehörigenbetreuung

Mit Geltung ab dem 1. Januar 2021 ist es Arbeitnehmenden erlaubt, zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung bezahlten (Kurz-)Urlaub zu beziehen.<sup>1</sup> Die gesundheitliche Beeinträchtigung muss durch ein Arztzeugnis belegt sein und eine Betreuung durch den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin erfordern.<sup>2</sup>

Als Familienmitglieder gelten Verwandte in auf- und absteigender Linie sowie Geschwister. Als Lebenspartner oder Lebenspartnerin gelten der Ehegatte und die Ehegattin, der eingetragene Partner und die eingetragene Partnerin sowie der Lebenspartner oder die Lebenspartnerin, der oder die mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin seit mindestens fünf Jahren einen gemeinsamen Haushalt führt.<sup>3</sup>

Die Neuregelung geht somit über das bisher geltende Recht hinaus, zumal zusätzlich auch für die Betreuung von Lebenspartnern, Eltern oder Geschwistern ein bezahlter Kurzurlaub gewährt wird.<sup>4</sup>

Die Dauer des Kurzurlaubs ist auf die für die Betreuung erforderliche Zeit begrenzt und beträgt höchstens drei Tage pro Betreuungsfall. Pro Dienstjahr dürfen maximal zehn Tage<sup>5</sup> dieser Art Kurzurlaub bezogen werden.<sup>6</sup> Die Abwesenheiten zur Betreuung kranker Kinder werden vom jährlichen Maximum nicht erfasst. Vielmehr gilt die jährliche Obergrenze von zehn Tagen lediglich für alle anderen Familienmitglieder und Lebenspartner. Für die Betreuung von kranken Kindern steht, sofern die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind, auch weiterhin die bisherige gesetzliche Regel zur Lohnfortzahlung bei kurzen Abwesenheiten nach Art. 324a OR<sup>7</sup> zur Verfügung, ohne dass der Anspruch auf jährlich bis zu zehn Tage Freistellung für die Betreuung von Angehörigen tangiert wird.<sup>8</sup>

---

<sup>1</sup> Art. 329h OR und Art. 36 Abs. 3 ArG.

<sup>2</sup> Botschaft des Bundesrates zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung vom 22. Mai 2019 (Botschaft Angehörigenbetreuung), BBl 2019 S. 4140.

<sup>3</sup> Botschaft Angehörigenbetreuung, BBl 2019 S. 4132.

<sup>4</sup> Vgl. zum geltenden Recht insb. Tabelle in Botschaft Angehörigenbetreuung, BBl 2019 S. 4118.

<sup>5</sup> Dieser Maximalanspruch dürfte sich bei einem unterjährigen Anstellungsverhältnis pro rata reduzieren.

<sup>6</sup> Art. 329h und Art. 36 Abs. 3 und 4 ArG.

<sup>7</sup> Die Pflicht der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung dauert im ersten Dienstjahr drei Wochen an und nachher für eine angemessenen längere Zeit, je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen. Zur Bestimmung der angemessenen Lohnfortzahlung werden in der Praxis die Basler, Berner oder Zürcher Skalen herangezogen (vgl. Botschaft Angehörigenbetreuung, BBl 2019 S. 4116).

<sup>8</sup> Zum Ganzen siehe Botschaft Angehörigenbetreuung, BBl 2019 S. 4133 und 4142 f.; PHILIPPE NORDMANN/CHRISTOPH BURCKHARDT, Employment News Nr. 56, Kurzurlaube und Betreuungsurlaube zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung, Dezember 2020, S. 1 f.

## 2. Betreuungsurlaub

Ab dem 1. Juli 2021 haben erwerbstätige Eltern eines minderjährigen Kindes, das wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, gemeinsam Anspruch auf einen über die Erwerbersatzordnung entschädigten Betreuungsurlaub von bis zu 14 Wochen pro Krankheitsfall oder Unfall.<sup>9</sup>

Anspruch haben (i) erwerbstätige Eltern<sup>10</sup>, welche (ii) die Erwerbstätigkeit zugunsten der Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes unterbrechen.<sup>11</sup>

### 2.1 Geltendmachung des Anspruchs

Der Betreuungsurlaub und dessen Entschädigung müssen innerhalb der Rahmenfrist von 18 Monaten geltend gemacht werden. Die Rahmenfrist beginnt mit der Auszahlung des ersten Taggeldes der Betreuungsentschädigung zu laufen. Der Urlaub kann tageweise oder am Stück bezogen werden. Sind beide Eltern erwerbstätig, haben sie – ohne gegenteilige Abmachung – je Anspruch auf einen Urlaub von sieben Wochen sowie die Hälfte der maximalen Betreuungsentschädigung.<sup>12</sup>

Die erwerbstätigen Eltern sind verpflichtet, ihre Arbeitgeber unverzüglich über die Aufteilung des Betreuungsurlaubs, die Modalitäten des Bezugs und allfällige Änderungen zu informieren.<sup>13</sup>

Der Anspruch erlischt mit Ablauf der Rahmenfrist, nach Bezug sämtlicher Taggelder oder wenn die Voraussetzungen für den Bezug nicht mehr erfüllt sind.<sup>14</sup>

Die Betreuungsentschädigung beläuft sich insgesamt, d.h. für beide Elternteile zusammen, auf 98 Taggelder. Anspruch auf Entschädigung besteht auch an freien Tagen, weshalb pro fünf Arbeitstage zusätzlich zwei Taggelder ausgerichtet werden. Somit werden 98 Tage entschädigt, obwohl nur 70 Urlaubstage bezogen werden können. Das Taggeld beträgt 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das vor dem Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde, maximal CHF 196 pro Tag oder insgesamt CHF 19'208.<sup>15</sup> Deckt die Betreuungsentschädigung aufgrund dieser Begrenzung nicht 80% des Lohnes, sind die Bestimmungen zur Lohnfortzahlung nach Art. 324a und 324b OR anwendbar (vgl. insbesondere Art. 324b Abs. 2 OR).<sup>16</sup> Selbstverständlich steht es dem Arbeitgeber frei, weiterhin den vollen Lohn zu bezahlen.

---

<sup>9</sup> Art. 329i nOR, Art. 16n ff. nEOG. Erkrankt ein Kind nach einer ersten schweren Krankheit oder einem Unfall an einer anderen schweren Krankheit, entsteht ein erneuter Anspruch. Eine Krankheit, die mit einer Hauptkrankheit zusammenhängt, begründet indes keinen neuen Anspruch. Ein Rückfall nach längerer und beschwerdefreier Zeit gilt wiederum als neue Krankheit und wirkt anspruchsbegründend (Botschaft Angehörigenbetreuung, BBl 2019 S. 4147).

Ist ein Kind bereits bei der Geburt schwer krank, entsteht kein Anspruch auf Betreuungsentschädigung. Die Mutter hat in diesem Fall Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung (Botschaft Angehörigenbetreuung, BBl 2019 S. 4137). Ein Anspruch auf Betreuungsentschädigung kann, sofern die Voraussetzungen gegeben sind, im Anschluss an die Mutterschaftsentschädigung entstehen (vgl. Botschaft Angehörigenbetreuung, BBl 2019 S. 4146).

<sup>10</sup> Arbeitnehmende, Selbständigerwerbende oder Mitarbeitende mit Barlohn im Betrieb der Ehefrau oder des Ehemannes (Art. 16n Abs. 1 nEOG). Zum Anspruch auf Betreuungsentschädigung bei Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit siehe Art. 16n Abs 3 lit. b nEOG. Eine Vorversicherungsdauer oder eine Mindesterwerbsdauer werden nicht vorausgesetzt (vgl. Botschaft Angehörigenbetreuung, BBl 2019 S. 4135).

<sup>11</sup> Ein Kind ist gesundheitlich schwer beeinträchtigt, wenn (i) eine einschneidende Veränderung seines körperlichen oder psychischen Zustandes eingetreten ist; (ii) der Verlauf oder der Ausgang dieser Veränderung schwer vorhersehbar ist oder mit einer bleibenden oder zunehmenden Beeinträchtigung oder dem Tod zu rechnen ist; (iii) ein erhöhter Bedarf an Betreuung durch die Eltern besteht; und (iv) mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen muss (Art. 16o nEOG).

<sup>12</sup> Vgl. Art. 329i Abs. 1 bis 4 nOR; Botschaft Angehörigenbetreuung, BBl 2019 S. 4143.

<sup>13</sup> Vgl. Art. 329i Abs. 5 nOR; Botschaft Angehörigenbetreuung, BBl. 2019 S. 4143 f.

<sup>14</sup> Vgl. Art. 16p und 16q nEOG.

<sup>15</sup> Art. 16q und 16r nEOG i.V.m. Art. 16f EOG.

<sup>16</sup> Botschaft Angehörigenbetreuung, BBl 2019 S. 4149 in fine.

Der eigentliche Bezug erfolgt über die Arbeitgebenden mittels Einreichung des Formulars und des Arztzeugnisses<sup>17</sup> bei der zuständigen Ausgleichskasse.<sup>18</sup>

## 2.2 Kündigungsschutz

Art. 336c Abs. 1 lit. c<sup>bis</sup> nOR schützt Arbeitnehmer vor einer Kündigung, solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub nach Art. 329i besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis trotz laufender Sperrfrist, ist die Kündigung nichtig. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis hingegen vor dem Beginn der Sperrfrist, aber ist die Kündigungsfrist bis zum Beginn der Rahmenfrist noch nicht abgelaufen, so wird die Kündigungsfrist unterbrochen und erst nach dem Ende der Sperrfrist fortgesetzt (Art. 336c Abs. 2 OR).

## 3. Fazit

Eine Anpassung bestehender Arbeitsverträge ist weder aufgrund des neu eingeführten Kurzurlaubes noch des Betreuungsurlaubes notwendig. Die neuen Regeln gelten auch ohne ausdrückliche Vereinbarung für sämtliche privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse und dürfen nicht zuungunsten der Arbeitnehmenden eingeschränkt werden (Art. 362 Abs. 1 OR). Weitergehende Leistungen zugunsten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind hingegen jederzeit möglich.

Zur Überprüfung der gesetzlichen Voraussetzungen und Obergrenzen empfiehlt es sich, von den Arbeitnehmenden jeweils ein Arztzeugnis zu verlangen, welches die gesundheitliche Beeinträchtigung der Angehörigen bestätigt und einen erhöhten Betreuungsbedarf feststellt, sowie die Abwesenheiten nachzuführen.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Den Arbeitgebenden ist es erlaubt, nach einer gewissen Zeit ein weiteres Arztzeugnis zu verlangen, welches bestätigt, dass das Kind noch immer gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist.

<sup>18</sup> Siehe zum Ganzen Botschaft Angehörigenbetreuung, BBl 2019 S. 4140.

<sup>19</sup> Vgl. auch NORDMANN/BURCKHARDT, Betreuungsurlaub, a.a.O., S. 3.

Sollten Sie zu diesem Thema weitere Fragen und Anregungen haben, wenden Sie sich gerne an Ihren regulären NKF-Kontakt.

#### Autoren/Kontakt

Valerie Meyer Bahar  
Partner, Arbeitsrecht  
[valerie.meyer@nkf.ch](mailto:valerie.meyer@nkf.ch)

Olivia Biehal  
Associate, Arbeitsrecht  
[olivia.biehal@nkf.ch](mailto:olivia.biehal@nkf.ch)

Diese Publikation behandelt nicht zwingend jedes wichtige Thema und deckt nicht jeden Aspekt der Themen ab, mit denen sie sich beschäftigt. Sie dient nicht der rechtlichen oder sonstigen Beratung.

