

HANDICAP UND RECHT

04 / 2021 (01.07.2021)

Angehörigenbetreuung: Kurzurlaub für pflegende Angehörige und Betreuungsurlaub für Eltern

Bereits am 1. Januar 2021 sind die Bestimmungen zum Kurzurlaub für pflegende Angehörige in Kraft getreten. Dadurch erhalten Arbeitnehmende von ihren Arbeitgebern weiterhin den Lohn ausgerichtet, wenn sie ein Familienmitglied oder ihren Lebenspartner bzw. ihre Lebenspartnerin pflegen und betreuen. Per 1. Juli 2021 treten nun auch die Bestimmungen zum Betreuungsurlaub für Eltern in Kraft. Bei Unterbrechung der Erwerbstätigkeit für die Pflege und Betreuung ihrer Kinder können Eltern während maximal 14 Wochen einen über die Erwerbsersatzordnung entschädigten Betreuungsurlaub in Anspruch nehmen.

Damit die Pflege von gesundheitlich beeinträchtigten Angehörigen besser mit der beruflichen Tätigkeit vereinbart werden kann, wurde Ende 2019 das Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung verabschiedet. Dieses Gesetz beinhaltet mehrere Gesetzesänderungen in unterschiedlichen Bundesgesetzen. Bereits per 1. Januar 2021 wurde ein Kurzurlaub für Arbeitnehmende eingeführt, die ein Familienmitglied oder ihre Lebenspartnerin bzw. ihren Lebenspartner pflegen und betreuen. Zudem wurden der Anspruch auf Betreuungsgutschriften – ein fiktives Einkommen, das dem individuellen AHV-Konto gutgeschrieben wird – sowie der Anspruch auf die Hilflosenentschädigung und den Intensivpflegezuschlag für Minderjährige bei Spitalaufenthalten erweitert.

Per 1. Juli 2021 tritt nun der zweite und letzte Teil des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung in Kraft. Damit wird ein über die Erwerbsersatzordnung abgegoltener Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen für Eltern eingeführt, die ihre Erwerbstätigkeit ganz oder teilweise unterbrechen, um ihr gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind zu betreuen.

Nachfolgend beleuchten wir den Kurzurlaub für die Betreuung von Angehörigen und den Betreuungsurlaub für Eltern näher.

Kurzurlaub für betreuende Angehörige

Bei einem Arbeitgeber angestellte Arbeitnehmende, die ein gesundheitlich beeinträchtigtes Familienmitglied betreuen müssen, haben seit 1. Januar 2021 Anspruch

auf einen bezahlten Urlaub. Als Familienmitglieder gelten Verwandte in auf- und absteigender Linie (z.B. Grosseltern, Eltern, Kinder) sowie Geschwister. Weiter zählen Ehegatten, eingetragene Partnerinnen und eingetragene Partner sowie Schwiegereltern dazu. Ebenfalls als Familienmitglieder gelten Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, sofern seit mindestens fünf Jahren ein gemeinsamer Haushalt geführt wird.

Der bezahlte Urlaub beträgt höchstens drei Tage pro Ereignis und maximal zehn Tage pro Jahr. Bezahlt wird dieser Kurzurlaub von den Arbeitgebenden, d.h. die betreuenden Arbeitnehmenden erhalten weiterhin und ungekürzt ihren Lohn ausbezahlt. Da der Urlaub im Rahmen des Arbeitsverhältnisses gewährt wird, müssen die Arbeitgebenden frühzeitig informiert und die konkreten Modalitäten vereinbart werden. Geregelt ist der Kurzurlaub in Art. 329h des Obligationenrechts (OR) und in Art. 36 Abs. 3 und Abs. 4 des Arbeitsgesetzes (ArG).

Beispiel

Herr A ist bei der Firma M angestellt als sein krebskranker Bruder gepflegt werden muss. Sofern kein anderes Familienmitglied für die Betreuung in Frage kommt, kann Herr A drei Arbeitstage frei nehmen und seinen Bruder pflegen. Die Firma M richtet ihm während diesem Kurzurlaub weiterhin den vollen Lohn aus. Benötigt sein Bruder aufgrund der Krebserkrankung im selben Kalenderjahr erneut Pflege und Betreuung, kann Herr A keinen bezahlten Kurzurlaub mehr beziehen, denn der Urlaubsanspruch gilt nur einmalig pro Beeinträchtigung und nicht in wiederholender Weise; selbst wenn bei Langzeiterkrankungen wiederholt Krisen auftreten, die jedes Mal eine Betreuung erfordern. Für eine notwendige Betreuung seines Vaters oder sei-

ner Mutter kann Herr A im selben Dienstjahr hingegen erneut einen 3-tägigen Kurzurlaub beziehen.

Betreuungsurlaub und Betreuungsentschädigung für Eltern

Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, um ihr gesundheitlich schwer beeinträchtigtes minderjähriges Kind zu betreuen, haben ab 1. Juli 2021 Anspruch auf einen Betreuungsurlaub. Dieser dauert maximal 14 Wochen innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten und besteht unabhängig davon, wann die schwere gesundheitliche Beeinträchtigung eingetreten ist. Während dem Betreuungsurlaub erhalten die Eltern eine Betreuungsentschädigung der Erwerbersatzordnung in der Höhe von 80% ihres AHV-pflichtigen Einkommens ausgerichtet.

Anspruch auf die Betreuungsentschädigung haben Arbeitnehmende, selbstständig Erwerbende, im Betrieb des Ehegatten Mitarbeitende mit einem Barlohn sowie Bezügerinnen und Bezüger von Taggeldern der Arbeitslosenversicherung. Ebenfalls anspruchsberechtigt sind arbeitsunfähige Mütter oder Väter, die ein IV-Taggeld oder ein Taggeld einer Sozial- oder Privatversicherung wegen Krankheit oder Unfall beziehen, oder die keinen Lohn mehr erhalten, weil ihre Ansprüche auf Lohnfortzahlung oder Taggeldleistungen ausgeschöpft sind. Grundsätzlich haben auch Pflegeeltern und Stiefelternteile Anspruch auf Ausrichtung einer Betreuungsentschädigung.

Betreuungsurlaub und Betreuungsentschädigung setzen voraus, dass das Kind wegen Krankheit oder Unfall schwer beeinträchtigt ist. Als gesundheitlich schwer beeinträchtigt gilt ein Kind, wenn

- eine einschneidende Veränderung des körperlichen oder psychischen Zustandes eingetreten ist,

- der Verlauf oder der Ausgang dieser Veränderung schwer vorhersehbar ist oder das Risiko einer bleibenden oder zunehmenden Beeinträchtigung besteht oder gar mit dem Tod zu rechnen ist,
- ein erhöhter Bedarf an Betreuung durch die Eltern besteht und
- mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit für diese Betreuung unterbrechen muss.

Die Betreuungs- und Pflegebedürftigkeit muss erheblich und fortdauernd sowie durch ein Arztzeugnis ausgewiesen sein. Beim Beginn des Unterbruchs der Erwerbstätigkeit darf das Kind das 18. Altersjahr noch nicht vollendet haben. Die Betreuungsentschädigung endet aber nicht vorzeitig, wenn das Kind während der 18-monatigen Rahmenfrist volljährig wird.

Der Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung besteht pro Krankheits- oder Unfallereignis. Erkrankt ein Kind an einer anderen schweren Krankheit, entsteht erneut ein Anspruch. Ebenfalls als neues Krankheitsereignis gilt ein Rückfall nach einer längeren beschwerdefreien Zeit. Kein neuer Anspruch besteht hingegen bei Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit im Zusammenhang stehen.

Die Betreuungsentschädigung beginnt am Tag des Unterbruchs der Erwerbstätigkeit und ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten ab Erstausrichtung zu beziehen. Da die Eltern insgesamt einen Anspruch auf 14 Wochen Betreuungsurlaub und somit auf 98 Taggelder Betreuungsentschädigung haben, können sie den Urlaub und die Entschädigung frei unter sich aufteilen, d.h. sie können den Urlaub separat oder gleichzeitig sowie wochen- oder tageweise beziehen. Das Taggeld beträgt 80% des durchschnittlichen AHV-pflichtigen Bruttoeinkommens, welches vor An-

spruchsbeginn erzielt wurde, höchstens jedoch 196 Franken pro Tag. Während dem Bezug der Betreuungsentschädigung werden grundsätzlich keine anderen Taggelder ausgerichtet und die Betreuungsentschädigung geht den Taggeldern der Arbeitslosen-, Invaliden-, Kranken- und Unfallversicherung vor.

Die Betreuungsentschädigung wird nicht automatisch ausbezahlt, sondern muss bei der zuständigen Ausgleichskasse beantragt werden. Angestellte Eltern müssen ihre Arbeitgebenden so früh als möglich darüber informieren, wann und wie sie den Betreuungsurlaub beziehen und gegebenenfalls untereinander aufteilen möchten. Beim Bezug eines Betreuungsurlaubs mit einer Betreuungsentschädigung besteht für Arbeitnehmende während längstens sechs Monaten ab dem ersten Urlaubstag ein Kündigungsschutz. Geregelt ist der Betreuungsurlaub in Art. 329i und Art. 336 Abs. 1 Bst. c^{bis} OR. Die Bestimmungen zur Betreuungsentschädigung befinden sich in Art. 16n - 16s Erwerbsersatzgesetz (EOG) und in Art. 35a - 35k Verordnung zum Erwerbsersatzgesetz (EOV).

Beispiel

Frau B und Herr D sind ein Paar und haben eine einjährige Tochter und einen vierjährigen Sohn mit Epilepsie. Plötzlich treten beim Sohn häufigere und schwerere epileptische Anfälle auf und er benötigt engmaschige Betreuung. Für die notwendige Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit steht den Eltern innerhalb eines Zeitraums von 18 Monaten ein Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen zu. Nachdem sie entschieden haben, wer die Betreuung wann übernehmen wird, informieren sie ihre Arbeitgebenden und stellen bei der zuständigen Ausgleichskasse ein Gesuch um Ausrichtung einer Betreuungsentschädigung.

Verbesserung in gewissen Fällen aber leider ungenügend

So erfreulich es ist, dass Arbeitnehmende seit 1. Januar 2021 einen bezahlten Kurzurlaub in Anspruch nehmen können, die maximal gewährten drei Tage pro Ereignis werden kaum je ausreichen, um die erkrankten oder verunfallten Familienangehörigen genügend zu betreuen oder Vorkehrungen für eine längerdauernde Betreuung und Pflege zu treffen.

Dagegen bringt der 14-wöchige und über die Erwerbsersatzordnung entschädigte Betreuungsurlaub für Eltern klare Verbesserungen. Aber auch dies wird in gewissen Fällen ungenügend sein, benötigt beispielsweise ein krebskrankes Kind in der Regel weit über 14 Wochen eine enge Betreuung durch seine Eltern.

Impressum

Autor/in: Petra Kern, Rechtsanwältin, Abteilungsleiterin Sozialversicherungen

Herausgeber: **Inclusion Handicap** | Mühlemattstrasse 14a | 3007 Bern

Tel.: 031 370 08 30 | info@inclusion-handicap.ch | www.inclusion-handicap.ch

Alle Ausgaben «Handicap und Recht»: [Chronologisches Archiv](#) | [Stichwortsuche](#)