

# Neue Betreuungsurlaube im Arbeitsrecht – eine Übersicht

Ab dem 1. Januar 2021 haben Mitarbeiter Anspruch auf Vaterschaftsurlaub und Mitarbeitende auf bezahlte Kurzurlaube zur Betreuung kranker oder verunfallter Familienmitglieder oder Lebenspartnerinnen bzw. Lebenspartner. Zudem haben erwerbstätige Eltern ab dem 1. Juli 2021 gemeinsam Anspruch auf einen 14-wöchigen Urlaub für die Betreuung eines schwer kranken oder verunfallten Kindes. Erfahren Sie in diesem Beitrag, was es dabei zu berücksichtigen gibt.



**Gloria Eschenbach**  
lic. iur. Rechtsanwältin,  
Partnerin  
Zürich



**Selina Bruderer**  
MLaw Rechtsanwältin,  
Mitglied des Kaders  
Zürich

## Vaterschaftsurlaub (Art. 329g OR)

Seit dem 1. Januar 2021 besteht für Arbeitnehmer ein gesetzlicher Anspruch auf einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub, d. h. auf zehn Arbeitstage bei einem 100% Arbeitspensum. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer bei Geburt des Kindes sein rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird. Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub beginnt mit dem Tag der Geburt des Kindes und kann vom

Arbeitnehmer innerhalb einer Rahmenfrist von sechs Monaten wochen- oder tageweise bezogen werden. Die Dauer des Vaterschaftsurlaubs kann durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verlängert, aber nicht verkürzt werden. Eine gesetzliche Verpflichtung zum Bezug des Vaterschaftsurlaubs besteht nicht. Der übrige Ferienanspruch des Arbeitnehmers darf durch den Bezug des Vaterschaftsurlaubs nicht gekürzt werden.

Der Anspruch auf Vaterschaftsentschädigung richtet sich nach den Bestimmungen des Erwerbsersatzgesetzes (EOG), welcher an die Stelle der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers tritt. Folglich trifft den Arbeitgeber während dem Vaterschaftsurlaub grundsätzlich keine Lohnfortzahlungspflicht.

Das EO Taggeld beträgt 80% des durchschnittlichen Lohns, höchstens aber CHF 196 pro Tag. Sofern die Taggeldleistungen nicht 80% des Lohns abdecken, ist der Arbeitgeber nach Art. 324b OR verpflichtet, die Differenz bis zu 80% des Lohns auszugleichen. Abweichende

arbeitsvertragliche Vereinbarungen zugunsten der Mitarbeitenden sind zulässig. Sollte der Arbeitnehmer die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung der Vaterschaftsentschädigung nach Erwerbsersatzgesetz nicht erfüllen, bleibt er dennoch zum Bezug des Vaterschaftsurlaubs berechtigt.

Bei der Gewährung des Vaterschaftsurlaubs dürfen die Arbeitgeber den Bezug nur aus sehr dringenden betrieblichen Gründen untersagen, da die familiären Interessen des Arbeitnehmers stärker als beim üblichen Ferienbezug zu berücksichtigen sind.

Sofern der Arbeitnehmer bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber noch Anspruch auf Vaterschaftsurlaub hat, verlängert sich die Kündigungsfrist um die noch nicht bezogenen Urlaubstage. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich berechtigt, den Bezug des Vaterschaftsurlaubs während der Kündigungsfrist anzuordnen. Eine Kündigungsfrist während des Vaterschaftsurlaubs gibt es nicht.



### Kurzurlaub zur Betreuung von Angehörigen (Art. 329h OR)

Ab dem 1. Januar 2021 haben Mitarbeitende Anspruch auf bezahlte Kurzurlaube von ein bis drei Tagen pro Ereignis und höchstens zehn Tagen pro Jahr, sofern die Kurzurlaube zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung erforderlich sind. Die gesundheitliche Beeinträchtigung muss durch ein Arztzeugnis belegt sein und die Betreuung durch den Mitarbeitenden erfordern. Mitarbeitende, die dem Arbeitsgesetz unterstehen, können über zehn Tage pro Jahr hinaus Betreuungsurlaube beziehen. Die Bezahlung dieser zusätzlichen Betreuungsurlaube richtet sich nach der für Arbeitgeber geltenden gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht des Art. 324a OR.

### Betreuungsurlaub bei gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern (Art. 329i OR)

Ab dem 1. Juli 2021 haben Eltern eines minderjährigen Kindes, welches wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal 14 Wochen. Der Betreuungsurlaub ist in einer Rahmenfrist von 18 Monaten

zu beziehen, welche mit dem ersten Taggeldbezug beginnt. Der Anspruch endet mit Ablauf der Rahmenfrist oder mit Ausschöpfung der Taggelder. Der Betreuungsurlaub kann auch nur tageweise bezogen werden. Mit der gesundheitlichen Beeinträchtigung muss ein erhöhter Betreuungsbedarf verbunden sein, welcher die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit eines oder beider Elternteile erfordert. Die gesundheitliche Beeinträchtigung und der erhöhte Betreuungsbedarf müssen durch ein Arztzeugnis belegt sein. Es besteht auch Anspruch auf Betreuungsurlaub, wenn nur ein Elternteil erwerbstätig ist, sofern eine Betreuung durch den erwerbstätigen Elternteil erforderlich ist. Sofern beide Elternteile erwerbstätig sind, hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen, wobei auch eine andere Aufteilung vereinbart werden kann. Die Arbeitgeber sind hierüber unverzüglich zu informieren.

Wie beim Vaterschaftsurlaub richtet sich der Anspruch auf Entschädigung nach den Bestimmungen des Erwerbsersatzgesetzes (EOG). Eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers besteht nicht. Das EO Taggeld beträgt 80% des durchschnittlichen Lohns, höchstens aber

CHF 196 pro Tag. Sofern die Taggeldleistungen nicht 80% des Lohns abdecken, ist der Arbeitgeber nach Art. 324b OR verpflichtet, die Differenz bis zu 80% des Lohns auszugleichen. Abweichende arbeitsvertragliche Vereinbarungen zugunsten der Mitarbeitenden sind zulässig.

Während sechs Monaten seit Beginn der Rahmenfrist besteht eine Kündigungs-sperrfrist. Der Bezug des Betreuungsurlaubs berechtigt die Arbeitgeber nicht zur Ferienkürzung.

#### FAZIT

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu den neuen Betreuungsurlaube sind zwingende Gesetzesbestimmungen, von welchen nicht zu Ungunsten der Mitarbeitenden abgewichen werden darf. Sie gelten auch ohne ausdrückliche Regelung in den Arbeitsverträgen. Es steht den Arbeitgebern frei, den Mitarbeitenden einen längeren Betreuungsurlaub zu gewähren oder während den Betreuungsurlaube den vollen Lohn zu zahlen.

