

BRIEFING JUNI 2021

BETRIEBLICHE UMSETZUNG VON VATERSCHAFTSURLAUB, BEZAHLTER FREIZEIT WÄHREND BETREUUNG VON ANGEHÖRIGEN UND BETREUUNGSURLAUB VON ELTERN GESUNDHEITLICH SCHWER BEEINTRÄCHTIGTER KINDER

Die unter den früheren gesetzlichen Bestimmungen teilweise anspruchsvoll gestaltete Vereinbarkeit von Betreuung Angehöriger und Arbeitstätigkeit wird im Lauf des Jahres 2021 punktuell erleichtert. Neben dem per 1. Januar 2021 in Kraft getretenen Vaterschaftsurlaub und der gesetzlichen Verankerung bezahlter Kurzabsenzen zur Betreuung von Familienmitgliedern oder Lebenspartnern führt der Gesetzgeber per 1. Juli 2021 einen bezahlten Betreuungsurlaub für Eltern von schwer kranken oder verunfallten Kindern ein. Diese Neuerungen sind von Arbeitgebern entsprechend durch reglementarische und organisatorische Vorkehren im betrieblichen Alltag einzubetten, bieten aber auch die Chance, sich als zeitgemässen Arbeitgeber zu positionieren, digitale Tools zwecks Vereinfachung der Zusammenarbeit und Kommunikation im Betrieb einzuführen und die Bindung der Mitarbeitenden zum Unternehmen durch erhöhte persönliche Interaktion mit diesen zu stärken.

NEUERUNGEN FÜR ARBEITGEBER – ÜBERSICHT

Im Lauf des Jahres 2021 treten verschiedene Massnahmen zur verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung Angehöriger in Kraft:

- > Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubes
- > Ausweitung bezahlter Kurzabsenzen für die Betreuung von Familienmitgliedern
- > Ausweitung der Betreuungsgutschriften
- > Einführung eines Betreuungsurlaubs für Eltern von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern

Diese Neuerungen sind von den Arbeitgebern insbesondere auf den folgenden Ebenen zu berücksichtigen:

- > Interne Ressourcenplanung: Planung von Stellvertretungslösungen für kurzfristig abwesende Mitarbeiter¹ und Sicherstellung von Arbeitsübergaben, erleichtert bspw. durch die Nutzung von Digitalisierungstools, wo dies möglich ist.
- > Anpassung von internen Reglementen der Arbeitgeber (z.B. Mitarbeiterhandbücher); hier wird auch zu entscheiden sein, ob und ggf. inwiefern der Arbeitgeber

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Briefing die männliche Form gewählt. Die Angaben beziehen sich auf Angehörige beider Geschlechter.



- eine grosszügigere Regelung einführen möchte als die gesetzliche Minimallösung.
- > Berücksichtigung in den Lohnabrechnungen.
- > Kommunikation: die Mitarbeiter sollten ermutigt werden, entsprechende Absenzen, sofern absehbar (z.B. Vaterschaftsurlaub), frühzeitig anzuzeigen und mit den Vorgesetzten rechtzeitig das Gespräch über die Handhabung zu führen.
- > Berücksichtigung der Kosteneffekte in der Budgetierung.

GESETZLICHER ANSPRUCH AUF BEZAHLTEN VATERSCHAFTSURLAUB

Per 1. Januar 2021 wurde ein gesetzlicher Vaterschaftsurlaub eingeführt (Art. 329g OR): Arbeitnehmer oder Selbstständigerwerbende haben Anspruch auf einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub, wenn sie im Zeitpunkt einer nach dem 1. Januar 2021 erfolgten Geburt eines Kindes rechtlich dessen Vater sind oder innert sechs Monaten seit der Geburt dessen Vater werden. Der Vaterschaftsurlaub ist innert sechs Monaten nach der Geburt entweder wochen- oder tageweise zu beziehen.

Die Entschädigung während des Vaterschaftsurlaubs wird, in weitgehender Analogie zum Mutterschaftsurlaub, über die Erwerbsersatzordnung geregelt und in Form von Taggeldern ausgerichtet. Anspruch auf eine Vaterschaftsentschädigung besteht für selbstständig oder unselbstständig erwerbstätige Männer, die im Zeitpunkt der Geburt des Kindes dessen rechtlicher Vater sind oder dies innerhalb von sechs Monaten werden, während der neun der Geburt vorgehenden Monate obligatorisch versichert waren und während dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben (Art. 16i EOG).

Die Vaterschaftsentschädigung wird in Form von Taggeldern ausgerichtet (max. 14 Taggelder). Ein Taggeld entspricht 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das vor Beginn des Vaterschaftsurlaubs erzielt wurde und ist nach oben auf derzeit CHF 196 pro Tag begrenzt. Die Entschädigung wird an den Arbeitgeber ausgerichtet, wenn dieser den Lohn während des Urlaubs weiterhin bezahlt, und sonst dem Arbeitnehmer direkt (Art. 16k f. EOG).

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und hat der Arbeitnehmer bei Ende des Arbeitsverhältnisses noch einen Urlaubsanspruch, so wird die Kündigungsfrist um die noch nicht bezogenen Urlaubstage verlängert (Art. 335c Abs. 3 OR).

BEZAHLTE ARBEITSABWESENHEITEN VON MAXIMAL DREI TAGEN PRO EREIGNIS ZUR BETREUUNG VON FAMILIENMITGLIEDERN ODER DES LEBENSPARTNERS MIT GESUNDHEITLICHER BEEINTRÄCHTIGUNG

Im ebenfalls per 1. Januar 2021 in Kraft getretenen neuen Art. 329h OR wird der Anspruch von Arbeitnehmern auf bezahlte Arbeitsbefreiung bei kurzen Abwesenheiten zur Betreuung von Familienmitgliedern oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung geregelt. Pro Ereignis besteht ein Anspruch auf maximal drei Tage und pro Jahr maximal zehn Tage bezahlten Urlaub. Der Arbeitnehmer trägt die Beweislast für die gesundheitliche Beeinträchtigung, weshalb der Arbeitgeber die Unterbreitung eines ärztlichen Zeugnisses verlangen kann (vgl. Art. 36 Abs. 3 ArG).

AUSWEITUNG DER BETREUUNGSGUTSCHRIFTEN

Betreuende Angehörige haben unter gewissen Umständen Anspruch auf eine Betreuungsgutschrift der AHV. Es handelt sich dabei um Zuschläge, die betreuenden Angehörigen zum rentenbildenden Erwerbseinkommen angerechnet werden, um ihnen die Erzielung einer höheren Rente zu ermöglichen. Es handelt sich dabei nicht um direkte Geldleistungen.

Unter dem bisherigen Recht bestand dieser Anspruch, wenn Versicherte Verwandte in auf- und absteigender Linie betreuten, die einen anerkannten Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung der AHV, der IV, der obligatorischen Unfall- oder der Militärversicherung für mindestens mittlere Hilflosigkeit hatten und die versicherte Person die zu betreuende Person leicht erreichen konnte. Den Verwandten gleichgestellt waren Ehegatten, Geschwister,

Schwiegereltern und Stiefkinder. Bei leichter Hilflosigkeit der betreuten Person oder bei der Betreuung des Lebenspartners bestand folglich unter bisherigem Recht kein Anspruch auf Betreuungsgutschriften.

Diese bisherige Regelung wurde per 1. Januar 2021 in zweierlei Hinsicht erweitert (vgl. Art. 29^{septies} Abs. 1 AHVG).

Erstens besteht der Anspruch neu auch zusätzlich für die Betreuung von Lebenspartnern, sofern diese seit mindestens fünf Jahren im gemeinsamen Haushalt leben.

Zweitens genügt es neu, dass die betreute Person einen anerkannten Anspruch der AHV, der IV, der obligatorischen Unfall- oder Militärversicherung hat. Das Erfordernis einer mittelschweren Hilflosigkeit ist weggefallen, folglich kann neu bereits eine leichte Hilflosigkeit einen Anspruch begründen.

ANPASSUNG DES ANSPRUCHS AUF HILFLOSENENTSCHÄDIGUNG UND INTENSIVPFLEGEZUSCHLAG

Mit Hilflosenentschädigungen soll Menschen mit einer Behinderung eine unabhängige Lebensführung durch Pflege und Betreuung zu Hause ermöglicht werden. Auch Minderjährige können Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung haben. Sind hilfsbedürftige Minderjährige darüber hinaus auf eine intensive Betreuung angewiesen, kann zusätzlich zur Hilflosenentschädigung ein Intensivpflegezuschlag für den zeitlichen Mehraufwand ausgerichtet werden.

Anspruch auf Hilflosenentschädigung und Intensivpflegezuschlag bestand bisher an Tagen, an denen sich der hilfsbedürftige Minderjährige zu Hause aufhielt oder an Tagen, an denen der Spitalaufenthalt auf eigene Kosten erfolgte. Für jeden Tag, an dem der hilfsbedürftige Minderjährige zulasten einer Sozialversicherung in einem Krankenhaus war, wurden die Entschädigungen ausgesetzt. Eltern hatten während Spitalaufenthalt ihrer Kinder folglich kein Anrecht auf Entschädigung.

Der überarbeitete und per 1. Januar 2021 in Kraft getretene Art. 42^{bis} Abs. 4 IVG sieht vor, dass der Entschädigungsanspruch für jeden vollen Kalendermonat entfällt, den der hilfsbedürftige Minderjährige in einer Heilanstalt verbringt, sofern diese nicht bestätigt, dass die Anwesenheit der Eltern erforderlich ist und auch tatsächlich erfolgte. Somit wird der Anspruch auf Hilflosenentschädigung und Intensivpflegezuschlag für Minderjährige während eines weniger als einen Monat dauernden Spitalaufenthalts nicht mehr aufgehoben. Dauert der Spitalaufenthalt länger als einen Monat, werden die Hilfen weiterhin ausbezahlt, sofern die Anwesenheit der Eltern im Spital erforderlich ist.

BETREUUNGSURLAUB FÜR DIE BETREUUNG EINES WEGEN KRANKHEIT ODER UNFALL GESUNDHEITLICH SCHWER BEEINTRÄCHTIGTEN KINDES

Per 1. Juli 2021 wird ein höchstens 14 wöchiger Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes eingeführt (Art. 329i nOR). Er ergänzt bei gegebenen Voraussetzungen die vom Arbeitgeber zu bezahlenden Kurzabsenzen für die Betreuung von Familienmitgliedern gemäss Art. 329h OR hinzu.

Der Anspruch auf den Betreuungsurlaub richtet sich nach Art. 16n–16s nEOG. Er steht selbstständig oder unselbstständig erwerbstätigen Eltern zu, die für die Betreuung eines minderjährigen Kindes, das wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen. Eine schwere gesundheitliche Beeinträchtigung im Sinne der Bestimmung liegt vor, wenn ein erhöhter Bedarf an Betreuung durch die Eltern besteht, mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen muss und entweder eine einschneidende Veränderung des körperlichen/psychischen Zustandes eingetreten ist, der Verlauf/Ausgang dieser Veränderung schwer vorhersehbar ist oder mit einer bleibenden oder zunehmenden Beeinträchtigung oder dem Tod des Kindes zu rechnen

ist. Der Anspruch besteht auch, wenn nur ein Elternteil erwerbstätig ist.

Kein Anspruch auf bezahlten Betreuungsurlaub besteht, wenn es um die Betreuung anderer Familienmitglieder als der eigenen Kinder geht. Pro Krankheits-/Unfallereignis entsteht nur ein Anspruch.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub entsteht mit Erfüllung der Voraussetzungen und endet, wenn die Rahmenfrist (siehe unten) abgelaufen ist, sämtliche Taggelder ausgeschöpft wurden oder wenn die Voraussetzungen während der Rahmenfrist wegfallen. Wird das Kind allerdings während der Rahmenfrist volljährig, besteht der Anspruch weiter.

Der 14-wöchige Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten entweder tageweise oder am Stück zu beziehen. Massgebend für den Beginn der Rahmenfrist ist der erste Tag, an dem ein Taggeld bezogen wird.

Sind beide Elternteile erwerbstätig, steht Ihnen der 14-wöchige Betreuungsurlaub gemeinsam zu und können sie wählen, wie der Betreuungsurlaub zwischen ihnen aufgeteilt werden soll (Art. 329i Abs. 3 nOR).

Die Entschädigung des Arbeitnehmers während des Betreuungsurlaubs erfolgt über die Erwerbsersatzordnung (EO). Das Taggeld entspricht 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das vor Beginn des Betreuungsurlaubs erzielt wurde, und ist derzeit auf CHF 196 pro Tag begrenzt. Es können maximal 98 Taggelder bezogen werden

. Nach Ablauf der Probezeit gilt während des Betreuungsurlaubs, aber maximal sechs Monaten ab Entstehung des Anspruchs auf Taggeld, eine Sperrfrist (Art. 336c Abs. 1 lit. c^{bis} nOR). Kündigung der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis trotz laufender Sperrfrist, ist die Kündigung nichtig. Kündigung der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis vor Beginn der Sperrfrist aber tritt diese während der Kündigungsfrist ein, verlängert sich die Kündigungsfrist um die Dauer der Sperrfrist.

AUTOREN



Laura Widmer
Partner
T: +41 58 261 50 00
laura.widmer@baerkarrer.ch

Laura Widmer berät schweizerische und ausländische Privatpersonen und Gesellschaften in den verschiedensten Gebieten des Schweizer Arbeitsrechts, insbesondere bezüglich Kündigungen und Massenentlassungen, Reorganisationen, Betriebsübergängen und Bonusplänen. Weiter vertritt sie Klienten regelmässig in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten vor staatlichen Gerichten.



Dr. Ruth Bloch-Riemer
Partner
T: +41 58 261 50 00
ruth.blochriemer@baerkarrer.ch

Ruth Bloch-Riemer ist spezialisiert auf schweizerische und internationale steuerrechtliche Sachverhalte. Ein Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt in der Beratung und Betreuung von schweizerischen und ausländischen Arbeitgebern und Key Executives in den Bereichen Vorsorge, Steuern und Sozialversicherungen.



Laura Rubeli
Associate
T: +41 58 261 50 00
laura.rubeli@baerkarrer.ch

Laura Rubeli berät schweizerische und ausländische Privatpersonen und Gesellschaften in den verschiedensten Gebieten des Schweizer Arbeitsrechts sowie in Fragen des allgemeinen Gesellschafts- und Handelsrechts.