

(Januar/2021)

## **Neues Bundesgesetz zur Unterstützung betreuender Angehöriger**

*Seit dem 1. Januar 2021 besteht für Arbeitnehmende, welche die Betreuung kranker und pflegebedürftiger Angehöriger übernehmen, ein Anspruch auf bezahlte Arbeitsabwesenheit. Auch Leistungsansprüche der Betreuenden werden mit dem neuen Gesetz ausgeweitet.*

Das im Oktober 2020 beschlossene Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung bezweckt, die Vereinbarkeit dieser Betreuungsleistung mit der Erwerbstätigkeit zu fördern.

Umgesetzt wird dieses neue Bundesgesetz in zwei Etappen; einer ersten im Januar 2021 und einer weiteren im Juli 2021. Die Änderungen betreffen folgende Bereiche:

### **Kurzzeitige Arbeitsabwesenheit**

Seit 1. Januar 2021 können Arbeitnehmende, welche ein gesundheitlich beeinträchtigtes Familienmitglied betreuen, einen bezahlten Urlaub beziehen. Die Dauer dieses Urlaubs ist auf diejenige Zeit beschränkt, die zur Betreuung des erkrankten Familienmitglieds notwendig ist, beläuft sich jedoch auf maximal 3 Tage pro Fall. Dieser Urlaub steht dem Arbeitnehmenden bei jedem Krankheitsfall erneut zu. Die gesamte Abwesenheitszeit darf jedoch 10 Tage im Dienstjahr nicht übersteigen.

Der Begriff des Familienmitglieds erfasst dabei primär Verwandte in auf- und absteigender Linie und Geschwister des Arbeitnehmers. Zusätzlich sind aber auch Ehegatten, Schwiegereltern und lang-

jährige Lebenspartner Familienmitglieder im Sinn dieser Bestimmung.

Eine betreuungsbedürftige gesundheitliche Beeinträchtigung kann dabei einerseits aufgrund von Krankheit oder eines Unfalls entstehen, andererseits wird aber auch eine körperliche oder geistige Behinderung grundsätzlich erfasst.

Die Betreuungsbedürftigkeit ergibt sich sodann aus der Schwere der Beeinträchtigung und hängt ausserdem davon ab, dass keine anderen Personen die Betreuung übernehmen können.

Der Arbeitnehmende hat den Anspruch auf bezahlten Urlaub zu beweisen, indem ein ärztliches Zeugnis eingeholt wird (vgl. Art. 36 Abs. 3 ArG sowie Botschaft zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung vom 22. Mai 2019, S. 4142).

### **Betreuungsgutschriften, Hilflo-senentschädigung und Intensivpflegezuschlag**

Ebenfalls ab dem 1. Januar 2021 haben betreuende Familienangehörige neu bereits dann einen Anspruch auf Betreuungsgutschriften, wenn die betreute Person für eine leichte Hilflosigkeit eine Hilflo-senentschädigung bezieht.

Weiter werden neu auch langjährige Lebenspartner den Verwandten gleichgestellt (vgl. Art. 29<sup>septies</sup> Abs. 1 AHVG).

Bei körperlich beeinträchtigten Kindern erweitert sich der Anspruch ebenfalls. Der Intensivpflegezuschlag und die Hilflo-senentschädigung der IV bleiben neu auch während eines Krankenhausaufenthalts bis zu einem Monat bestehen. Längerfristige Aufenthalte begründen aber nur dann einen Anspruch, wenn die Anwesenheit der Eltern im Spital notwendig ist (vgl. Art. 42<sup>bis</sup> Abs. 4 IVG).

### **Längerfristiger Betreuungsurlaub**

Im Rahmen der zweiten Etappe wird ab 1. Juli 2021 zudem neu ein bezahlter Urlaub von maximal 14 Wochen zur Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes eingeführt. Voraussetzung für den Bezug des Betreuungsurlaubes ist der Bezug einer Betreuungsentschädigung.

Der bezahlte Betreuungsurlaub kann flexibel innerhalb eines Zeitraums von 18 Monaten am Stück oder tageweise bezogen werden.

Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen, wobei eine abweichende Aufteilung des Urlaubs gewählt werden kann. Gemäss Botschaft zum Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung haben die Eltern diese Zeit grundsätzlich untereinander aufzuteilen (Botschaft, S. 4143).

### **Ausweitung des Kündigungsschutzes und des Verbots der Ferienkürzung**

Aufgrund der eben ausgeführten Neuregelung wird zum einen der Kündigungsschutz der Arbeitnehmenden ausgeweitet. Gemäss der neuen Regelung darf das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden, solange der Arbeitnehmende Anspruch auf diesen längerfristigen Betreuungsurlaub hat. Der Kündigungsschutz besteht aber längstens während sechs Monaten ab dem Tag, für den das erste Betreuungsstaggeld bezogen wurde.

Sodann darf ebenso wenig eine Ferienkürzung aufgrund des Bezugs des Betreuungsurlaubs vorgenommen werden.

*Haben Sie Fragen zu den neu geltenden Leistungsansprüchen von Betreuenden oder wünschen Sie Unterstützung in einer arbeitsrechtlichen Angelegenheit?*

*Gerne berate und unterstütze ich Sie.*



Dr. Marianne Schaub-Hristić  
Rechtsanwältin

Schaub Hochl Rechtsanwälte,  
Theaterstrasse 29, 8400 Winterthur  
Tel: 052 213 35 35  
**[schaub@schaubhochl.ch](mailto:schaub@schaubhochl.ch)**

[www.schaubhochl.ch](http://www.schaubhochl.ch)