

Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben: gesetzliche Neuerungen im Arbeitsrecht

Lange Zeit wollte der Schweizer Gesetzgeber Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht regeln, da er sie als Teil der Privatsphäre ansah. In dieser Hinsicht war die 2005 eingeführte Mutterschaftsversicherung bisher der einzig bedeutende gesetzgeberische Fortschritt. Auch in zahlreichen Gesamtarbeitsverträgen wurden viele Fortschritte erzielt. In jüngster Zeit wurde der gesetzgeberische Prozess durch Volksinitiativen und parlamentarische Initiativen beschleunigt. So trat nach der Volksabstimmung vom 27. September 2020 am 1. Januar 2021 ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub in Kraft. Zudem wurde auch das Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung am 20. Dezember 2019 gutgeheissen. Damit wird ab 1. Januar 2021 ein Urlaub für die Betreuung von Angehörigen eingeführt. Anschliessend, am 1. Juli 2021, folgt der Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes. Schliesslich haben die eidgenössischen Räte am 18. Dezember 2020 die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs und der entsprechenden Versicherungsleistungen bei längerem Spitalaufenthalt des Neugeborenen

beschlossen. Das Datum der Inkraftsetzung dieser Bestimmung wurde noch nicht festgelegt. Im vorliegenden Artikel werden die gesetzlichen Neuerungen näher vorgestellt.

Vaterschaftsurlaub

Die neue Regelung führt im Obligationenrecht (welches die Arbeitsverhältnisse der Mehrheit der Assistenz- und Oberärzte regelt) einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub ein, der innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden muss. Dieser Anspruch wird dem gewährt, der zum Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater (aufgrund der Heirat mit der Mutter) ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate (aufgrund der Geburt des Kindes) wird. Im Gegensatz zum vierzehnwöchigen Mutterschaftsurlaub, der ab dem Tag der Geburt ununterbrochen bezogen werden muss (Art. 329f OR), kann der Vaterschaftsurlaub auch wochen- oder tageweise bezogen werden (Art. 329g Abs. 3 OR). Die geltenden vertraglichen Bestimmungen, inklusive bestehender Gesamtarbeitsverträge, gelten weiterhin, sofern sie grosszügiger sind.

Gemäss dem gleichen Prinzip, welches während des Mutterschaftsurlaubes gilt, sieht das neue Gesetz während

des Vaterschaftsurlaubs die Zahlung einer Vaterschaftsentschädigung gemäss Erwerbsersatzgesetz (EOG) vor, die 80 Prozent des Lohnes, jedoch maximal 196 Franken pro Kalendertag beträgt. Wie beim Mutterschaftsurlaub können die vertraglichen Regelungen oder Gesamtarbeitsverträge selbstverständlich die Zahlung des ganzen Lohnes während des Vaterschaftsurlaubes vorsehen.

Das Gesetz beinhaltet keine ausdrückliche Regelung für die Festlegung des Zeitpunktes des Vaterschaftsurlaubes. Mit der Bestimmung, dass dieser Urlaub innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden muss und er wochen- oder tageweise bezogen werden kann, wollte der Gesetzgeber den Familien jedoch die Möglichkeit geben, den Urlaub ihren Bedürfnissen anzupassen. Die Möglichkeit, diesen Urlaub in Form von einzelnen Tagen und dessen Hauptteil zum Zeitpunkt der Geburt oder nach dem Mutterschaftsurlaub der Mutter zu beziehen, muss damit in jedem Fall garantiert werden. Wo immer möglich, sollten die Bedürfnisse des Arbeitgebers berücksichtigt werden, u. a. durch die rechtzeitige Ankündigung geplanter Urlaubstermine, um die entsprechende Arbeitsorganisation und Stellvertretungen zu ermögli-

chen. Im Gegensatz zur Bestimmung für die Festlegung der Ferien (Art. 329c Abs. 2 OR) ist jedoch zu beachten, dass der Arbeitgeber nicht einseitig seinen Willen durchsetzen kann, sollte er sich mit dem Arbeitnehmer über den Zeitpunkt des Vaterschaftsurlaubs nicht einig werden.

Wie beim Mutterschaftsurlaub dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden (Art. 329b Abs. 3 Bst. c OR). Hingegen gilt beim Vaterschaftsurlaub kein Kündigungsschutz. Wenn aber zum Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber der Vaterschaftsurlaub nicht vollständig bezogen wurde, wird die Kündigungsfrist um die noch nicht bezogenen Urlaubstage verlängert (Art. 335c Abs. 3 OR). Diese Regel ermöglicht dem entlassenen Vater, die gesamte Dauer der Kündigungsfrist für die Suche einer neuen Arbeitsstelle einzusetzen. Wird also beispielsweise dem Vater eines Kindes, welches am 20. Januar 2021 geboren ist,

per Ende März 2021 gekündigt, wirksam per 31. Mai 2021, und er hat zum Zeitpunkt der Kündigung noch sieben Urlaubstage aus dem Vaterschaftsurlaub zugute, wird sein Arbeitsvertrag bis am 7. Juni 2021 verlängert.

Urlaub für die Betreuung von Angehörigen

Der neue Artikel 329h OR führt das Recht auf einen bezahlten Urlaub für die Betreuung eines Familienmitglieds oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung ein. Dieser bezahlte Urlaub ist auf die notwendige Betreuungszeit beschränkt, darf aber drei Tage pro Ereignis und zehn Tage pro Jahr insgesamt nicht überschreiten. Der neue Artikel sieht in diesem Rahmen einen Anspruch auf einen vom Arbeitgeber bezahlten Urlaub vor, und zwar unabhängig von den Bestimmungen zum Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung (Art. 324a OR). Dieser neue Artikel geht damit

weiter als Artikel 36 Abs. 3 ArG, der in seiner bis am 31. Dezember 2020 gültigen Fassung kein Anspruch auf Lohn während des Urlaubs vorsah, da diese Bestimmung nur Kinder bis 15 Jahren betraf, unter Ausschluss der anderen Familienmitglieder oder Lebenspartner.

Wenn die Betreuung eines Familienangehörigen für den Arbeitnehmer eine Verhinderung an der Arbeitsleistung für eine Dauer von mehr als drei Tagen oder von zehn Tagen pro Jahr zur Folge hat, kann Art. 324a OR noch zur Anwendung kommen und, je nach Ausgangslage, ihn in den Genuss eines Lohnanspruchs für eine längere Dauer kommen lassen.

Unabhängig vom Anspruch auf einen bezahlten Urlaub aufgrund vom neuen Artikel 329h OR oder einer Verhinderung an der Arbeitsleistung im Sinne von Artikel 324a OR ergibt sich aus dem neuen Art. 36 Abs. 4 ArG, der ebenfalls am 1. Januar 2021 in Kraft getreten ist, dass die Betreuung von Kindern mit

ZERTIFIZIERT FÜR HOHE QUALITÄT:

Q

Publikation2021

Das Gütesiegel für Qualität

- Etabliert und anerkannt mit fokussierter Leserschaft
- Inhaltlich kompetent und publizistisch unabhängig
- Werbung ohne Streuverlust



SCHWEIZER MEDIEN
MÉDIAS SUISSES | STAMPA SVIZZERA | SWISS MEDIA



WWW.Q-PUBLIKATIONEN.CH

gesundheitlicher Beeinträchtigung einen Urlaub von mehr als zehn Tagen rechtfertigen kann. Über die zehn Tage pro Jahr hinaus wird der Urlaub aber nicht unbedingt bezahlt werden.

Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes

Die neue Bestimmung, die ebenfalls über das Erwerbsersatzgesetz (EOG) geregelt ist und am 1. Juli 2021 in Kraft treten wird, ermöglicht den Eltern eines minderjährigen Kindes, welches wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, in den Genuss einer Betreuungsentschädigung während des für die Betreuung des Kindes notwendigen Unterbruchs der Erwerbstätigkeit zu kommen. Wenn die Anspruchsvoraussetzungen, die im Gesetz detailliert beschrieben sind (Art. 16i und 16j EOG), erfüllt sind, ist vorgesehen, dass die Eltern während der Rahmenfrist von 18 Monaten Anspruch auf höchstens 98 Taggelder (14 Wochen) haben, die 80 Prozent des Erwerbseinkommens entsprechen (mit einem Höchstbetrag von 196 Franken pro Tag) (Art. 16k bis 16n EOG). Wenn beide Eltern erwerbstätig sind, müssen die Taggelder aufgeteilt werden, wobei grundsätzlich jeder Anspruch auf die Hälfte hat (Art. 16l Abs. 4 EOG).

Wenn ein Arbeitnehmer also Anspruch auf eine solche Betreuungsentschädigung hat, so hat er Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen. Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden (Art. 329i OR). Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Sie können aber auch eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen (Art. 329i Abs. 3 OR).

Falls die Betreuungsentschädigung aufgrund ihres Maximalbetrages von 196 Franken pro Kalendertag die 80 Prozent des Lohnes des anspruchsberechtigten Elternteils nicht erreicht, muss der Arbeitgeber unter Umständen die Differenz zwischen der Betreuungsentschädigung und den 80 Prozent Lohn übernehmen (Art. 324b Abs. 2 OR). Die vertraglichen Regelungen oder Gesamtarbeitsverträge können selbstverständlich die Zahlung des ganzen Lohnes während des Betreuungsurlaubes vorsehen.

Die Inanspruchnahme dieses Betreuungsurlaubes hat keine Kürzung der

Ferien zur Folge (Art. 329b Abs. 3 Bst. d OR). Zudem kommen die betroffenen Eltern in den Genuss eines Kündigungsschutzes, solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt (Art. 336c Abs. 1 Bst. c^{bis} OR).

Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes bei Spitalaufenthalt des Neugeborenen

Aktuell dauert der Mutterschaftsurlaub 14 Wochen. Während dieser Zeit hat die Mutter Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung (die 80 Prozent des Lohnes deckt, mit einem Höchstbetrag von 196 Franken pro Kalendertag). Diese beginnt zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes (Art. 329f OR). Wenn das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens drei Wochen im Spital verweilen muss, kann der Beginn dieses Mutterschaftsurlaubes von 14 Wochen und der entsprechenden Mutterschaftsentschädigung bis zum Spitalaustritt des Kindes aufgeschoben werden (Art. 16c Abs. 2 EOG). Während dieser Zeit wird jedoch keine Mutterschaftsentschädigung entrichtet. Da sich die Mutter um ihr Kind kümmern muss, und es ihr sowieso während der acht Wochen nach der Geburt verboten ist, zu arbeiten (Art. 35a Abs. 3 ArG), wird Artikel 324a OR zum Lohn bei Verhinderung der Arbeitsleistung in dieser Zeit angewendet. Wenn die Mutter wenige Dienstjahre vorweisen kann, und sie während der Schwangerschaft längere Zeit krankheitsbedingt abwesend war, können die auf Art. 324a OR gestützten Lohnansprüche, die zeitlich begrenzt sind, bereits zum Zeitpunkt der Geburt erschöpft sein, so dass die Mutter im Falle einer Aufschiebung des Mutterschaftsurlaubes dann ohne Einkommen dasteht.

Gemäss der am 18. Dezember 2020 angenommenen Gesetzesrevision, deren Inkraftsetzung noch nicht festgelegt wurde, wird dieses System des Aufschiebens des Mutterschaftsurlaubes durch eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes und der Bezahlung einer der Dauer der Hospitalisierung des Neugeborenen entsprechenden Entschädigung (jedoch maximal 56 Tage) ersetzt. Die Gesamtdauer des Mutterschaftsurlaubes und der Mutterschaftsentschädigung, inklusive Verlängerung, wird damit ab dem Zeitpunkt der Geburt maximal 22 Wochen betragen. Die vorgesehene Verlängerung

des Mutterschaftsurlaubes hängt von der Hospitalisierung des Neugeborenen unmittelbar nach der Geburt ab für eine ununterbrochene Dauer von mindestens zwei Wochen (anstelle der aktuell für den Aufschub des Mutterschaftsurlaubes geforderten drei Wochen). Sie verlangt zudem, dass die Mutter nachweist, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach Ende des Mutterschaftsurlaubes wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Dieser Beweis muss als erbracht betrachtet werden, wenn die Angestellte ihren Arbeitsvertrag vor der Niederkunft nicht gekündigt hat.

Falls die Mutterschaftsentschädigung, die der Mutter während der Hospitalisierung des Neugeborenen bezahlt wird, aufgrund ihres Maximalbetrages von 196 Franken pro Kalendertag die 80 Prozent des Lohnes nicht erreicht, muss der Arbeitgeber unter Umständen die Differenz zwischen der Mutterschaftsentschädigung und den 80 Prozent Lohn übernehmen (Art. 324b Abs. 2 OR). Die vertraglichen Regelungen oder Gesamtarbeitsverträge können selbstverständlich die Zahlung des ganzen Lohnes während dieser Dauer und auch während des restlichen Mutterschaftsurlaubes vorsehen.

Gemäss Artikel 336c Abs. 1 Bst. c OR darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitnehmerin während ihrer Schwangerschaft sowie während der 16 Wochen nach der Niederkunft nicht kündigen. Gemäss dem neuen Artikel 336c Abs. 1 Bst. c^{bis} OR, der durch diese Revision eingeführt wird, darf der Arbeitgeber auch während des verlängerten Mutterschaftsurlaubes aufgrund der Hospitalisierung des Neugeborenen das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitnehmerin nicht kündigen. Je nach Hospitalisierungsdauer des Neugeborenen kann der Kündigungsschutz also bis 22 Wochen nach der Geburt gelten.



Christian Bruchez
Rechtsanwalt, Sektion Genf