

Infoblatt

Arbeitssituation bei erhöhtem Betreuungsbedarf des eigenen Kindes

Grundsätzlich müssen Sie auch während der Hospitalisation Ihres Kindes arbeiten, vorausgesetzt, Sie sind arbeitsfähig. Dieses Infoblatt bezieht sich auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse und enthält die gesetzlichen Ansprüche. Allenfalls bestehen weitergehende Ansprüche in Ihrem Arbeitsvertrag (inklusive Personalreglement) oder in einem anwendbaren Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag.

1. Kurzfristige Arbeitsverhinderung aufgrund Familienpflichten

Art. 36 ArG

3 Der Arbeitgeber hat der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses Urlaub für die Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung zu gewähren; der Urlaub ist auf die für die Betreuung erforderliche Dauer begrenzt, beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis.

4 Ausser bei Kindern beträgt der Betreuungsurlaub höchstens zehn Tage pro Jahr.

Art. 36 ArG ist nur anwendbar, falls keine betriebliche oder persönliche Ausnahme besteht. Art. 36 ArG begründet lediglich einen Arbeitsbefreiungs- und keinen Lohnfortzahlungsanspruch gegenüber der Arbeitgeberin. Der Lohnfortzahlungsanspruch richtet sich nach Art. 329h oder 324a OR

Art. 329h OR

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist; der Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr.

In der Regel werden höchstens drei Tage pro Ereignis (Krankheit oder Unfall) gewährt und bezahlt.

2. Längerfristige Arbeitsverhinderung aufgrund Familienpflichten

Art. 324a Abs.1 OR

Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

Diese unverschuldete Arbeitsverhinderung gilt nur dann, wenn Arbeitnehmende ihre Pflicht zur Kinderbetreuung nicht anders nachkommen können. Die Eltern sind dabei im Sinne einer Schadenminderungspflicht verpflichtet, sich

nachweislich zu bemühen, geeignete Ersatzlösungen (bspw. die Betreuung durch verwandte oder bekannte Personen oder externe Betreuungsangebote) zu suchen.

In der Praxis sind Arbeitgebende zwar mehrheitlich bereit, die freien Tage zu gewähren, jedoch ohne Lohnfortzahlung (Lohnfortzahlungspflicht → vgl. Basler-/Berner-/Zürcher Skala im Anhang). Durch eine allenfalls bestehende kollektive Krankentaggeldversicherung sind diese Absenzen mangels eigener Krankheit resp. fehlender Krankschreibung nicht gedeckt.

3. Arbeitsunfähigkeit aufgrund eigener Krankheit

Fühlen Sie sich aufgrund Ihrer persönlichen Belastung nicht in der Lage zu arbeiten, muss eine Krankschreibung in Betracht gezogen werden. Besprechen Sie in diesem Fall eine allfällige Arbeitsunfähigkeit mit Ihrer Hausärztin oder Ihrem Hausarzt. Bei einer längeren Krankschreibung empfehlen wir Ihnen dringend, eine Psychiaterin oder einen Psychiater zu konsultieren und sich krankschreiben zu lassen.

Achtung: eine Krankschreibung durch die Ärzteschaft im Kinderspital ist aus versicherungstechnischen Gründen nicht möglich, da Sie ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis einer Erwachsenenärztin oder eines Erwachsenenarztes benötigen. Das Arbeitsunfähigkeitszeugnis darf nicht aufgrund Krankheit Kind, Mutterschaft, Anwesenheitspflicht im Kinderspital o.ä. ausgestellt werden. Es muss Ihre persönliche Krankheitssituation bzw. Belastungssymptome (u.a. Unkonzentriertheit, Schlafstörung – siehe auch ICD-Code im Anhang) attestieren. Dies muss alles nicht im Zeugnis stehen, jedoch müssen Sie Ihre behandelnde Ärztin oder Ihren behandelnden Arzt darüber informieren, da die Arbeitgeberin oder eine allfällige Krankentaggeldversicherung bei einer längerdauernden Krankschreibung den Kontakt suchen wird. Regelmässige Kontakte mit den Ärzt*innen sind notwendig, damit Sie sich fortlaufend krankschreiben lassen können (kein Zeugnis bis auf Weiteres oder während Monaten im Voraus ausstellen lassen). Eine rückwirkende Krankschreibung ist in der Regel schwierig zu erhalten und deren Beweiswert ist fraglich. Ausserdem haben die Arbeitgeberin und/oder die Krankentaggeldversicherung die Möglichkeit, eine Untersuchung bei einem Vertrauensarzt anzuordnen.

4. Betreuungsurlaub für Eltern, die ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen müssen

Seit dem 01.07.2021 besteht für Eltern die Möglichkeit einen bezahlten, maximal 14-wöchigen Urlaub von schwer erkrankten oder verunfallten Kindern zu beantragen. Während der Abwesenheit vom Arbeitsplatz werden EO-Taggelder ausgerichtet. Die Versicherung bezahlt 80 Prozent des Einkommens, jedoch höchstens CHF 220.- pro Tag.

Nicht alle Elternteile haben automatisch Anspruch auf den Betreuungsurlaub:

Art. 16n EOG

1 Anspruchsberechtigt sind Eltern eines minderjährigen Kindes, das wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, die:

- a. die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen; **und***
- b. im Zeitpunkt der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit:*
 - 1. Arbeitnehmende im Sinne von Art. 10 ATSG sind,*
 - 2. Selbstständigerwerbende im Sinne von Art. 12 ATSG sind, **oder***
 - 3. im Betrieb des Ehemanns oder der Ehefrau mitarbeiten und einen Barlohn beziehen.*

2 Pro Krankheitsfall oder Unfall entsteht nur ein Anspruch.

Der Betreuungsurlaub wird zudem nur gewährt, wenn folgende 4 Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

Art. 16o EOG

Ein Kind ist gesundheitlich schwer beeinträchtigt, wenn:

- a. eine einschneidende Veränderung seines körperlichen oder psychischen Zustandes eingetreten ist;*
- b. der Verlauf oder der Ausgang dieser Veränderung schwer vorhersehbar ist oder mit einer bleibenden oder zunehmenden Beeinträchtigung oder dem Tod zu rechnen ist;*
- c. ein erhöhter Bedarf an Betreuung durch die Eltern besteht; **und***
- d. mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen muss*

Die einschneidende Veränderung kann eine akute Krankheitssituation oder eine langsame Verschlechterung des Gesundheitszustands sein. Es liegt keine schwere Beeinträchtigung vor, wenn die Krankheit oder ein Unfall des Kindes zwar einen Spitalaufenthalt oder regelmässige Arztbesuche bedingt und auch den Alltag erschwert, aber mit einem positiven Ausgang gerechnet werden kann (z.B. Diabetes, Lungenentzündung, Knochenbrüche etc.).

Der Betreuungsurlaub kann tage-, wochenweise oder am Stück bezogen werden. Er kann zudem zwischen den Eltern aufgeteilt werden. Der Bezug ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten möglich. Der Anspruch endet vorzeitig, wenn die Voraussetzungen nicht mehr erfüllt sind.

Für den gleichen Krankheitsfall kann der Betreuungsurlaub nur einmal bezogen werden. Ein Rückfall gilt als neuer Krankheitsfall und führt dazu, dass wiederum ein Betreuungsurlaub bezogen werden kann.

Nach Ablauf der Probezeit gilt während des Betreuungsurlaubs ein Kündigungsschutz. Die Sperrfrist dauert so lange, wie der Anspruch auf Betreuungsurlaub besteht, maximal aber sechs Monate ab dem ersten Tag. Zudem darf der Ferienanspruch von Arbeitnehmenden wegen dem Betreuungsurlaub nicht gekürzt werden.

5. Vorgehen

- auf Ihren Wunsch erhalten Sie von der Sozialberatung eine Hospitalisationsbestätigung Ihres Kindes
- wir empfehlen Ihnen, möglichst frühzeitig das Gespräch mit Ihrer Arbeitgeberin oder Ihrem Arbeitgeber zu suchen (direkte Vorgesetzte oder direkter Vorgesetzter, Personalabteilung und/oder Sozialdienst des Betriebes): informieren Sie über die Krankheitssituation Ihres Kindes, die Notwendigkeit der Anwesenheit durch beide Eltern im Kinderspital, die eigene Gesundheits- und Belastungssituation, besprechen Sie Möglichkeiten und Lösungen betreffend Absenzen. Bleiben sie zudem während der Hospitalisationszeit in regelmässigem Kontakt mit Ihrem Betrieb.
- möglichst rasche Krankschreibung (vgl. ICD-Code im Anhang)
- beachten Sie, dass Krankheit nicht uneingeschränkt vor Kündigung schützt (siehe Sperrfristen des Kündigungsschutzes im Anhang)
- Der Betreuungsurlaub muss mit einem Formular bei der Ausgleichskasse beantragt werden. Im Antragsformular muss ärztlich bestätigt werden, dass das Kind schwer beeinträchtigt ist und eine Begleitung, Betreuung und Pflege benötigt. Zudem müssen dem Antragsformular Kopien der amtlichen Ausweise (z.B. Identitätskarte) beigelegt werden.
- bei Unklarheiten dürfen Sie unsere Kontaktdaten an die Arbeitgebenden oder Ihre Hausärztin/Ihren Hausarzt weitergeben