

## Artikel 36

# Arbeitnehmer mit Familienpflichten

- <sup>1</sup> Bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit ist auf Arbeitnehmer mit Familienpflichten besonders Rücksicht zu nehmen. Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen.
- <sup>2</sup> Diese Arbeitnehmer dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeitarbeit herangezogen werden. Auf ihr Verlangen ist ihnen eine Mittagspause von wenigstens anderthalb Stunden zu gewähren.
- <sup>3</sup> 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.
- <sup>4</sup> Ausser bei Kindern beträgt der Betreuungsurlaub höchstens zehn Tage pro Jahr.

## Allgemeines

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit auf die Familiensituation Rücksicht zu nehmen, gilt für alle Arbeitnehmenden mit Familienpflichten.

Werden die Familienpflichten gemeinsam getragen, so wird in der Regel diejenige Person die besondere Rücksichtnahme in Anspruch nehmen können, die sich zum gegebenen Zeitpunkt um die Betreuung kümmert. Wie sich die Familienangehörigen im Interesse der Familie organisieren, ist unerheblich.

## Absatz 1

Zu den Familienpflichten gehören die Erziehung und Betreuung von minderjährigen Kindern bis zum vollendeten 15. Altersjahr. Die Familienpflichten umfassen alle Aufgaben, welche die Anwesenheit der betreuenden Person notwendig oder wünschenswert erscheinen lassen, weil die Kinder diese Aufgaben noch nicht allein übernehmen können oder weil ihnen noch nicht genügend Eigenverantwortung zugemutet werden kann: die Kinder rechtzeitig in die Schule schicken, sie in der Mittagspause oder am Abend mit einer warmen

Mahlzeit versorgen, sie zu besonderen Anlässen begleiten usw.

Zu den Familienpflichten zählt auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder anderer nahestehender Personen. Die betroffenen Arbeitnehmenden sollen die Möglichkeit haben, bei geordneten Zeitstrukturen am Arbeitsplatz eine regelmässige Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen sicherzustellen.

Die Rücksichtnahme soll so weit gehen, wie es die betrieblichen Verhältnisse zulassen.

## Absatz 2

Die Leistung von Überzeit wird vom Einverständnis der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Familienpflichten abhängig gemacht. Sie haben das Recht, Überzeitarbeit abzulehnen, wenn sie sonst ihre Familienpflichten vernachlässigen müssen.

Arbeitnehmenden mit Familienpflichten können eine Mittagspause von wenigstens anderthalb Stunden verlangen. Diese soll ihnen ermöglichen, zu Hause für die Familie rechtzeitig eine warme Mahlzeit vorzubereiten. Über den genauen Zeitpunkt der Mittagspause gibt es keine gesetzlichen

Vorschriften. Die Arbeitgeber haben sich darüber mit den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu einigen. Es muss aber sichergestellt sein, dass der Zweck der Vorschrift eingehalten werden kann.

### **Absatz 3 u. 4**

Die Absätze 3 und 4 regeln die Betreuung von Familienmitgliedern, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung. Benötigen sie eine intensive Betreuung und wird darum die Anwesenheit der Arbeitnehmenden mit Familienpflichten besonders wünschenswert, so haben diese einen Anspruch auf Urlaub für die dafür erforderliche Zeit. Dieser Anspruch trägt dem Umstand Rechnung, dass es für Berufstätige schwierig ist, kurzfristig die Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung sicherzustellen. Der Begriff der Familienmitglieder und der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners beinhaltet Verwandte in auf- oder absteigender Linie (hauptsächlich die Eltern und die Kinder) und die Geschwister. Hinzu kommen die Ehegattin beziehungsweise der Ehegatte, die Schwiegereltern, die eingetragene Partnerin beziehungsweise der eingetragene Partner, sowie die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner, die oder der mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin seit mindestens fünf Jahren einen gemeinsamen Haushalt führt.

Für die Betreuung eines Kindes beträgt die Dauer des Urlaubs höchstens 3 Arbeitstage pro Ereignis (Krankheit oder Unfall). Für die Betreuung anderer nahestehende Personen beträgt die Dauer des Anspruchs auf Urlaub ebenfalls 3 Tage pro Ereignis, aber der Anspruch auf Urlaub ist auf maximal 10 Tage pro Jahr begrenzt. Innerhalb dieser Obergrenzen können mehrere nahestehende Personen innerhalb eines Jahres betreut werden. Die Pflegebedürftigkeit der zu betreuenden Person muss mit einem ärztlichen Zeugnis belegt werden.

In Artikel 329h Obligationenrecht (OR, SR 220) wird die Lohnfortzahlung für die Betreuung von kranken oder verunfallten Familienmitgliedern, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners geregelt. Die betreuende Person hat nach dieser Bestimmung Anspruch auf einen bezahlten Urlaub. Der Anspruch ist jedoch auf höchstens 3 Tage pro Ereignis und 10 Tage pro Jahr beschränkt. Diese Obergrenzen gelten für die Betreuung aller nahestehenden Personen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung, Kinder miteingeschlossen. Im Rahmen des OR kann die Betreuung von Kindern nach Artikel 324a OR vergütet werden, ohne dass der im Artikel 329h OR vorgesehene Urlaub angebracht wird.

Für die Betreuung eines schwer erkrankten Kindes sieht Art. 329i OR (in Kraft ab Juli 2021) einen Urlaub von bis zu 14 Wochen vor. Die in den Artikeln 329h und 329i OR vorgesehenen Urlaubstage können kumuliert werden, so dass die Eltern im Falle einer schwerwiegenden Beeinträchtigung der Gesundheit ihres Kindes einen dreitägigen Urlaub nehmen können, um dringende Massnahmen zu ergreifen, und anschließend Anspruch auf einen Langzeiturlaub haben, wenn die Bedingungen von Artikel 329i OR erfüllt sind.