



Erläuterungen zur Änderung der Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt vom 6. Juli 2004 (Ferien- und Urlaubsverordnung, FUV, SG 162.410) Stand: 1. Januar 2021

1. Ausgangslage

Per 1. Juli 2021 haben gemäss dem revidierten Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende, bei Mutterschaft und bei Vaterschaft vom 25. September 1952 (Erwerbssersatzgesetz, EOG, SR 834.1) neu alle in der Schweiz erwerbstätigen Eltern für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes Anspruch auf EO-Entschädigung für maximal 14 Wochen (sogenannte Betreuungsentschädigung). Diese neue bundesrechtliche Regelung im EOG bedingte eine entsprechende Anpassung der Ferien- und Urlaubsverordnung per 1. Juli 2021.

Des Weiteren hat der Regierungsrat in Umsetzung seines Beschlusses Nr. 20/22/49 vom 30. Juni 2020 zum Anzug Sarah Wyss und Konsorten betreffend «eine zusätzliche Woche Ferien für Lernende beim Kanton Basel-Stadt» in der Ferien- und Urlaubsverordnung festgeschrieben, dass die Lernenden ab 1. August 2021 zusätzlich zu ihrem fünfwöchigen Ferienanspruch fünf Tage bezahlten Urlaub (sogenannte Flex-Tage) beziehen können.

2. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

Verordnung vom 06.07.2004	Änderungen
	<p>§ 15c <u>Bezahlter Urlaub für Lernende</u></p> <p>¹ <u>Lernende, die eine Berufslehre absolvieren und über einen Ferienanspruch von fünf Wochen verfügen, haben Anspruch auf fünf Tage bezahlten Urlaub pro Lehrjahr (sogenannte Flex-Tage).</u></p> <p>² <u>Die Flex-Tage stehen den Lernenden zur flexiblen Nutzung zur Verfügung. Sie dienen insbesondere der Prüfungsvorbereitung, der individuellen Entwicklung oder der Erholung.</u></p> <p>³ <u>Der Bezug des Urlaubs ist von der oder dem Vorgesetzten unter besonderer Beachtung der Wünsche der Lernenden sowie unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse zu bewilligen.</u></p> <p>⁴ <u>Wird der Urlaub innert einem Lehrjahr nicht bezogen, verfällt der Anspruch auf dessen Ende.</u></p>

1.1 Erläuterungen zu § 15c Urlaub für Lernende

Zu Abs. 1: Diese Regelung gilt ausschliesslich für Lernende, welche eine «klassische» Lehre beim Arbeitgeber Basel-Stadt absolvieren. Nicht unter diese Regelung fallen daher Lernende, die ein Praxisjahr am Ende oder während einer schulischen Ausbildung absolvieren und solche, welche mehr als fünf Wochen Ferien haben.

Zu Abs. 2: Die Lernenden können die Flex-Tage entsprechend ihren individuellen Bedürfnissen einsetzen.

Zu Abs. 3: Der Bezug des Urlaubs ist in Tagen, Halbtagen und auch in Stunden möglich. Die oder der Vorgesetzte ist jeweils die Praxisausbildnerin oder der Praxisausbildner am aktuellen Ausbildungsplatz. Die Vorgesetzten sind bei der Bewilligung des Bezugs des Urlaubs gehalten, den Bedürfnissen der Lernenden besondere Beachtung zu schenken.

Zu Abs. 4: Die Übertragung des Urlaubs auf das folgende Lehrjahr ist ausgeschlossen.

1.2 Erläuterungen zu § 18^{bis} Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder der Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes

	<p>§ 18^{bis} Bezahlter Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes</p> <p>¹ Den Mitarbeitenden wird für die Betreuung ihres wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten minderjährigen Kindes bezahlter Urlaub gewährt, soweit sie für diese Periode Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung gemäss Art. 16n-16s des Erwerbsersetzungsgesetzes haben.</p> <p>² Der Betreuungsurlaub dauert höchstens 14 Wochen und ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird.</p> <p>³ Stehen beide Eltern in einem Arbeitsverhältnis, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von sieben Wochen. Die Eltern können eine davon abweichende Aufteilung des Urlaubs vereinbaren.</p> <p>⁴ Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.</p> <p>⁵ Die oder der Vorgesetzte ist über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.</p>
--	--

Im neuen § 18^{bis} wird (in Anlehnung an die Formulierung von Art. 329i des Schweizerischen Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) Stand 1. Juli 2021) zusammengefasst, unter welchen Voraussetzungen und für welche Dauer Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung gemäss EOG (Stand 1. Juli 2021) und abhängig davon auch Anspruch auf einen Betreuungsurlaub besteht. Für die Details sei auf das EOG (Stand 1 Juli 2021) verwiesen.

Zu Abs. 1:

Der Bezug des Betreuungsurlaubs setzt voraus, dass die betroffenen Mitarbeitenden gegenüber der Ausgleichskasse Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung gemäss Art. 16n–16s EOG haben. Der abschliessende Entscheid, ob die entsprechenden Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, fällt in die Zuständigkeit der Ausgleichskassen. Relevant sind diesbezüglich das EOG, die Verordnung zum Erwerbersatzgesetz vom 24. November 2004 (EOV, SR 834.11) sowie die einschlägigen Kreisschreiben des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV). Als Auslegungshilfe dient zudem die Botschaft zum Bundesgesetz über die Verbesserung von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung vom 22. Mai 2019 (19.027, nachstehend Botschaft).

In Art. 16o EOG¹ wird definiert, in welchen Fällen eine schwere gesundheitliche Beeinträchtigung vorliegt. Dies in Abgrenzung zum Vorliegen von Bagatellkrankheiten und leichten Unfallfolgen sowie von mittelschweren Beeinträchtigungen². Massgebend für die Beurteilung des Schweregrads der gesundheitlichen Beeinträchtigung des Kindes sind zunächst die Symptome der gesundheitlichen Beeinträchtigung. Diese müssen eine stationäre oder ambulante ärztliche Behandlung des Kindes über eine längere Dauer (mehrere Monate) bedingen, wobei die Dauer zu Beginn häufig noch nicht abschätzbar ist. Schwere gesundheitliche Beeinträchtigungen verlangen eine intensive Betreuung durch die Eltern (Botschaft Ziff. 4.1.3.2). Das Ausmass des Betreuungsbedarfs ist neben der Schwere der gesundheitlichen Beeinträchtigung wesentlich vom Alter des Kindes abhängig (Botschaft Ziff. 5.7).

Anknüpfungspunkt für das Eltern-Kind-Verhältnis bildet das Kindesverhältnis nach Artikel 252 des Zivilgesetzbuches vom 10. Dezember 1907 (ZGB, SR 210). Der Zivilstand der Eltern ist folglich unerheblich (Botschaft Ziff. 4.1.3.2).

Gemäss § 18^{bis} Abs. 1 FUV i.V. m. Art. 35a EOv haben auch Pflegeeltern Anspruch auf einen Betreuungsurlaub. Der Anspruch der Pflegeeltern erlischt, wenn das Kind zu einem Elternteil zurückkehrt.

Gemäss § 18^{bis} Abs. 1 FUV i.V.m. Art. 35b EOv hat auch eine Stiefmutter oder ein Stiefvater Anspruch auf einen Betreuungsurlaub, wenn:

- a) sie oder er mit dem Elternteil unter dessen elterlichen Sorge und Obhut sich das Kind befindet, einen gemeinsamen Haushalt führt und diesem bei der Pflege und Erziehung des Kindes in angemessener Weise beisteht; und
- b) wenn ein Elternteil vollständig auf seinen Anspruch verzichtet, sofern das Kindesverhältnis zu beiden Elternteilen besteht.

Der Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub gemäss § 2 der Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub vom 13. Oktober 1987 (SG 162.420, Stand 1. Juli 2021) geht dem Anspruch auf einen Betreuungsurlaub vor (Art. 18^{bis} FUV i.V.m. Art. 16g lit. f EOG). Dies umfasst auch den Fall, in welchem sich der Mutterschaftsurlaub bei einem längeren Spitalaufenthalt des Neugeborenen gemäss § 2a der Verordnung über den Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub (Stand 1. Juli 2021) verlängert (§ 18^{bis} FUV i.V.m. Art. 16c EOG).

Der Anspruch auf einen Betreuungsurlaub besteht bis zum 18. Altersjahr des Kindes. Wird das Kind während der Rahmenfrist volljährig, so erlischt der Anspruch deswegen nicht (§ 18^{bis} Abs. 1 FUV i.V.m. Art. 16n Abs. 1 und 16p Abs. 5 EOG).

¹ Art. 16 o 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.

Hinweis: Die Voraussetzungen von Art. 16j Abs. 1 lit. a bis d EOG müssen kumulativ erfüllt sein.

² Als mittelschwere Beeinträchtigungen gelten unter anderem Knochenbrüche, Diabetes und Lungenentzündungen (Botschaft Ziff. 5.7).

Die Anmeldung der oder des Mitarbeitenden bei der zuständigen Ausgleichskasse zum Bezug der Betreuungentschädigung erfolgt mittels eines Formulars und ist über den Arbeitgeber einzureichen (Art. 35i Abs. 3 EOV). Zuständig für die Entgegennahme der Anmeldung sowie die Festsetzung und Ausrichtung der Betreuungentschädigung ist die Ausgleichskasse, die bei Beginn des Entschädigungsanspruchs für den Beitragsbezug zuständig ist (Art. 35i Abs. 1 EOV). Der Anmeldung ist das Arztzeugnis beizulegen, aus dem die Schwere der gesundheitlichen Beeinträchtigung des betroffenen Kindes hervorgeht. Die Glaubwürdigkeit des Arztzeugnisses beurteilt der Arbeitgeber, indem er die Entschädigung für den Urlaub beantragt. Angesichts der anderthalbjährigen Rahmenfrist hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, nach einer gewissen Dauer ein weiteres Zeugnis zu verlangen, welches das Fortbestehen des Gesundheitsschadens bestätigt (Botschaft Ziff. 4.3.2). Der Arbeitgeber bescheinigt am Ende jeden Monats die Tage, für die Betreuungsurlaub bezogen wurde (Art. 35j Abs. 3 EOV).

Zu Abs. 2:

Der Anspruch entsteht pro Krankheits- oder Unfallereignis (§ 18^{bis} Abs. 1 FUV i.V.m. Art. 16n Abs. 2 EOG). Krankheiten, die mit der Hauptkrankheit in Zusammenhang stehen, wie beispielsweise die Schwächung des Immunsystems bei einer Krebstherapie, sind keine neuen Krankheiten und damit kein neues Ereignis. Ein Rückfall, der nach einer längeren beschwerdefreien Zeit eintritt, gilt als neues Ereignis (Botschaft Ziff. 5.7).

Wird das Kind während der Rahmenfrist volljährig, so erlischt der Anspruch deswegen nicht (§ 18^{bis} Abs. 1 FUV i.V.m. Art. 16p Abs. 5 EOG).

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub umfasst maximal 14 Wochen entsprechend der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Sollarbeitszeit (z. B. bei einem Beschäftigungsgrad von 50% 14 Wochen à 21 Stunden).

Zu Abs. 3

Wenn beide Eltern erwerbstätig sind, wird der Betreuungsurlaub grundsätzlich paritätisch auf beide Elternteile aufgeteilt, d. h. sie haben Anspruch auf je sieben Wochen Urlaub. Die Eltern haben aber die Möglichkeit, untereinander eine abweichende Aufteilung zu vereinbaren. Der Arbeitgeber muss diese Aufteilung sowie allfällige spätere Änderungen akzeptieren (§ 18^{bis} Abs. 1 FUV i.V.m. Art. 16q Abs. 4 EOG).

Beilage:
Synopsis