

FAQ Bezahlter Urlaub für persönliche Angelegenheiten

Rechtliche Grundlagen: Ferien- und Urlaubsverordnung (FUV 162.410)

www.gesetzessammlung.bs.ch

Für welche Angelegenheiten steht mir bezahlter Urlaub in welchem Umfang zu?

Für persönliche Angelegenheiten, die in die Arbeitszeit fallen, haben Mitarbeiter:innen wie folgt Anspruch auf bezahlten Urlaub. (§ 18 Ferien- Urlaubsverordnung)

Umfang des bezahlten Urlaubes	Art der persönlichen Angelegenheit
2 Arbeitstage	Heirat oder Eintragung der Partnerschaft der Mitarbeiter:in
1 Arbeitstag	Heirat oder Eintragung der Partnerschaft von nahen Angehörigen
20 Arbeitstage	Geburt des Kindes der Partnerin (Vaterschaftsurlaub). Davon sind mindestens zehn Tage innert sechs Monaten sowie die restlichen Tage innert zwölf Monaten ab Geburt zu beziehen. Innert dieser Rahmenfristen kann der Urlaub unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse auch tageweise bezogen werden. Der Anspruch besteht auch bei Totgeburt, sofern die Schwangerschaft der Partnerin mindestens 23 Wochen gedauert hat.
10 Arbeitstage (maximal drei Tage pro Ereignis) Weitere Urlaubstage mit Arztzeugnis	Bei unvorhergesehenen Betreuungsengpässen von eigenen Kindern bzw. nahen Angehörigen können Mitarbeiter:innen, sofern es an der notwendigen Betreuung fehlt, bezahlten Urlaub beanspruchen. Nach Bezug der zehn Urlaubstage wird Mitarbeiter:innen für die notwendige Betreuung eigener Kinder mit gesundheitlicher Beeinträchtigung gegen Vorlage eines Arztzeugnisses bezahlter Urlaub im Umfang von maximal drei Tagen pro Ereignis gewährt.
Bis 5 Arbeitstage	Todesfall von nahen Angehörigen
½ Arbeitstag (in BS) 1 Arbeitstag bei grösserer Entfernung	Bestattung von anderen Verwandten oder nahe stehenden Personen
1 Arbeitstag	Wohnungswechsel
Erforderlicher Umfang	bei Vorladungen vor eine Behörde oder ein Gericht als Zeugin, Zeuge, Auskunftsperson oder Experte, Experte

Wen kann ich im Sinne der Verordnung als nahe Angehörige bezeichnen?

Als nahe Angehörige gelten alle im gleichen Haushalt wohnenden Personen sowie die Ehegattin bzw. der Ehegatte, die eingetragene Partnerin bzw. der eingetragene Partner und die Person, mit welcher eine faktische Lebensgemeinschaft geführt wird, die Kinder, die Eltern, die Geschwister, Stiefeltern und Stiefgeschwister sowie die Eltern und Kinder der Ehegattin bzw. des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners und der Person, mit welcher eine faktische Lebensgemeinschaft geführt wird.

In begründeten Fällen kann die Anstellungsbehörde ausnahmsweise von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter einen Nachweis für den Urlaubsgrund verlangen

Stand 17.1.24