



Hansruedi Wyss
lic. iur., Rechtsanwalt, Mediator
Partner
Telefon +41 58 258 14 00
hansruedi.wyss@bratschi.ch



Linda Augstburger
MLaw, juristische Mitarbeiterin
Telefon +41 58 258 14 00
linda.augstburger@bratschi.ch

Neu ab 1. Januar 2021: Vaterschaftsurlaub

Am 27. September 2020 hat die Schweizer Stimmbevölkerung die Vorlage für einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub angenommen. Die entsprechenden Gesetzes- und Ausführungsbestimmungen treten am 1. Januar 2021 in Kraft. Zukünftig können Väter innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt eines Kindes zwei Wochen bezahlten Urlaub, tage- oder wochenweise beziehen.

1. Vaterschaftsurlaub nach EOG

In den neuen Artikeln 16i ff. des Erwerbssersatzgesetzes (EOG) wird der Anspruch für den Bezug der Vaterschaftsentschädigung geregelt. Anspruchsberechtigt ist der Mann, welcher der rechtliche Vater des Kindes ist und, analog zum Mutterschaftsurlaub, während neun Monaten vor der Geburt im Sinne des Gesetzes über die Alters- und Hinterbliebenenversicherung (AHVG) obligatorisch versichert war und in dieser Zeit mindestens fünf Monate erwerbstätig war. Ausserdem muss er im Zeitpunkt der Geburt des Kindes entweder Arbeitnehmer oder selbständigerwerbend sein oder im Betrieb der Ehefrau mitarbeiten und dabei einen Barlohn beziehen. Die Verordnung zum Erwerbssersatzgesetz (EOV) regelt ausserdem, unter welchen Voraussetzungen arbeitslose oder arbeitsunfähige Väter anspruchsberechtigt sind.

Sind die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt, beginnt für den Vater am Tag der Geburt eine Rahmenfrist von sechs Monaten zu laufen. Innerhalb dieser sechs Monate hat der Vater das Recht, den Urlaub tage- oder wochenweise zu beziehen. Wird der Urlaub nicht oder nicht vollständig innerhalb sechs Monaten bezogen, verfällt der Entschädigungsanspruch. Der Anspruch auf die Vaterschaftsentschädigung endet aber nicht nur nach Ablauf der Rahmenfrist, sondern auch nach Ausschöpfung der Taggelder, bei Tod des Vaters oder des Kindes oder bei Aberkennung der Vaterschaft.

Nicht geregelt wurde, was für Väter gilt, deren Kinder vor dem Inkrafttreten der neuen Regelungen am 1. Januar 2021 zur Welt kommen. Mangels einer gesetzlichen Übergangsbestimmung ist unklar, ob Väter Anspruch auf Vaterschaftsentschädigung haben, wenn ihre Kinder zwar vor dem

1. Januar 2021 zur Welt kommen, zum Zeitpunkt des Inkrafttretens aber die Rahmenfrist von sechs Monaten noch nicht abgelaufen ist.

2. Entschädigung nach EOG

Die Entschädigung des Vaterschaftsurlaubs wird über die Erwerbsersatzordnung (EO) geregelt. Für die Finanzierung wird der Beitrag an die EO von 0.45 auf 0.5 Lohnprozente erhöht. Dieser Beitrag wird weiterhin zur Hälfte von der Arbeitgeberin und vom Arbeitnehmer getragen. Die Vaterschaftsentschädigung wird als einmalige Zahlung in Form von Taggeldern nach dem Bezug der gesamten Urlaubstage ausgerichtet. Es besteht Anspruch auf höchstens 14 Taggelder, die entweder pro Woche mit 7 Taggelder oder tageweise pro 5 entschädigte Tage mit zwei zusätzlichen Taggeldern ausbezahlt werden. Deren Höhe beträgt 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das vor Beginn des Anspruchs erzielt wurde, maximal aber CHF 196 pro Tag.

3. Vaterschaftsurlaub nach Obligationenrecht

Nebst den Änderungen im EOG und der EOV bringt die Einführung des Vaterschaftsurlaubs diverse Änderungen im Obligationenrecht (OR) mit sich. Im Arbeitsvertragsrecht ist der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt im neuen Art. 329g OR festgehalten. Der Urlaubsanspruch wird hier nicht von weiteren Voraussetzungen abhängig gemacht, sodass jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Vaterschaftsurlaub hat, dessen Arbeitsvertrag schweizerischem Privatrecht untersteht, auch wenn kein Anspruch auf eine Vaterschaftsentschädigung nach EOG besteht.

Der neue Art. 329g OR ist relativ zwingend, d.h. es darf zuungunsten des Arbeitnehmers nicht von dieser Regelung abgewichen werden. Dies bedeutet, dass kein vertraglicher Verzicht auf den Vaterschaftsurlaub zulässig ist. Der Gesetzgeber sieht im neuen Art. 329b Abs. 3 lit. c OR ausserdem vor, dass die Ferien aufgrund des Bezugs von Vaterschaftsurlaub nicht gekürzt werden dürfen. Spezielle Beachtung verdient der neue Absatz 3 von Art. 335c OR, wonach sich die Kündigungsfrist um die Dauer des noch nicht bezogenen Vaterschaftsurlaubs verlängert, wenn die Arbeitgeberin den Arbeitsvertrag kündigt und vor Ende des Arbeitsverhältnisses noch ein Anspruch auf Vaterschaftsurlaub besteht. Dies ist auch dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer erst während der Kündigungsfrist Vater wird. Die Kündigungsfrist wird jedoch nicht auf das Ende des Monats verlängert, sondern nur um die noch nicht bezogenen Urlaubstage, sodass das Arbeitsverhältnis an einem beliebigen Termin enden kann. Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis, verlängert sich die Kündigungsfrist hingegen nicht, wenn der Vaterschaftsurlaub noch nicht vollständig bezogen wurde.

4. Praktische Umsetzung

Die genannten Bestimmungen des Vaterschaftsurlaubs gelten ab 1. Januar 2021 von Gesetzes wegen, ohne dass dafür eine ausdrückliche Regelung in den Arbeitsverträgen oder Personalreglementen nötig wäre. Die Arbeitgeberinnen sind frei darin, den gesetzlichen Vaterschaftsurlaub zu erweitern, indem sie beispielsweise einen längeren Urlaub vorsehen (oder bereits bisher vorsahen) oder auf die gesetzlich vorgesehene Beschränkung der Entschädigung verzichten und den vertraglich vereinbarten Lohn auch während des Vaterschaftsurlaubs leisten. Die Koordination von bereits heute bestehenden Regelungen des Vaterschaftsurlaubs mit den ab 1. Januar 2021 geltenden Gesetzesbestimmungen sollte im Einzelfall geklärt werden, damit es künftig nicht zu Unklarheiten und Streitigkeiten über die Auslegung der Regeln kommt. Dies vor allem deshalb, weil die bisher vereinbarten Regelungen des Vaterschaftsurlaubs in der Regel wohl eine volle Lohnzahlung vorsahen. Sofern die bisherigen vertraglichen Vereinbarungen grosszügiger waren, als die neue gesetzliche Regelung und künftig nur noch die gesetzliche Mindestregelung angewendet werden soll, ist für die Vertragsänderung die Zustimmung des Arbeitnehmers oder eine Änderungskündigung nötig.

Bratschi AG ist eine führende Schweizer Anwaltskanzlei mit über 100 Anwältinnen und Anwälten in den Wirtschaftszentren der Schweiz, bietet schweizerischen und ausländischen Unternehmen und Privatpersonen professionelle Beratung und Vertretung in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts, im Steuerrecht und im öffentlichen Recht sowie in notariellen Angelegenheiten.

Der Inhalt dieses Newsletters gibt allgemeine Ansichten der Autorinnen und Autoren zum Zeitpunkt der Publikation wieder, ohne dabei konkrete Fragestellungen oder Umstände zu berücksichtigen. Er ist allgemeiner Natur und ersetzt keine Rechtsauskunft. Jede Haftung für seinen Inhalt wird ausdrücklich ausgeschlossen. Bei für Sie relevanten Fragestellungen stehen Ihnen unsere Expertinnen und Experten gerne zur Verfügung.

Basel
Lange Gasse 15
Postfach
CH-4052 Basel
T +41 58 258 19 00
F +41 58 258 19 99
basel@bratschi.ch

Bern
Bollwerk 15
Postfach
CH-3001 Bern
T +41 58 258 16 00
F +41 58 258 16 99
bern@bratschi.ch

Genf
Rue du Général-Dufour 20
1204 Genf
T +41 58 258 13 00
F +41 58 258 17 99
geneve@bratschi.ch

Lausanne
Avenue Mon-Repos 14
Postfach 5507
CH-1002 Lausanne
T +41 58 258 17 00
T +41 58 258 17 99
lausanne@bratschi.ch

St. Gallen
Vadianstrasse 44
Postfach 262
CH-9001 St. Gallen
T +41 58 258 14 00
F +41 58 258 14 99
stgallen@bratschi.ch

Zug
Gubelstrasse 11
Postfach 7106
CH-6302 Zug
T +41 58 258 18 00
F +41 58 258 18 99
zug@bratschi.ch

Zürich
Bahnhofstrasse 70
Postfach
CH-8021 Zürich
T +41 58 258 10 00
F +41 58 258 10 99
zuerich@bratschi.ch