



Rechte von Eltern im Arbeitsverhältnis

Eltern sein und gleichzeitig Arbeitnehmende ist nicht immer einfach. Manchmal ist es ein Kraftakt, alles unter einen Hut zu bringen! Was tun, wenn das Kind am Morgen krank ist, und eigentlich hätte man eine wichtige Sitzung? Wann darf der Vater in den Vaterschaftsurlaub? Solche und andere Fragen stellen sich Eltern regelmässig. Dieser Artikel geht auf gewisse Elternrechte nach dem Obligationenrecht (OR) und Arbeitsgesetz (ArG) ein und zeigt auf, wie gewisse Absenzen finanziell entschädigt werden. Nebst den hier aufgeführten Rechten gibt es noch weitere, z. B. im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft oder dem Stillen, was nachfolgend nicht thematisiert wird.

■ Von Leena Kriegers-Tejura

Mutterschaftsurlaub

Gemäss Art. 16b Erwerbsersatzgesetz (EOG) haben alle erwerbstätigen Mütter

- welche in den letzten neun Monaten vor der Geburt im Sinne des AHV-Gesetzes obligatorisch versichert waren
- und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben
- und zum Zeitpunkt der Geburt Arbeitnehmerin oder Selbständigerwerbende sind, Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Auch wer bei der Geburt arbeitslos ist und entweder bereits ein Taggeld der Arbeitslosenversicherung bezieht oder eine genügende Beitragszeit im Sinne des Arbeitslosengesetzes aufweist, hat Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung.

Der gesetzliche Mutterschaftsurlaub dauert 98 Tage und beginnt mit der Geburt (Niederkunft) des Kindes. Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet. Das Taggeld beträgt 80% des vor der Niederkunft erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens aber CHF 196.– pro Tag. Das maximale Taggeld wird mit einem Monatseinkommen von CHF 7350.– ($\text{CHF } 7350.- \times 0.8 / 30 \text{ Tage} = \text{CHF } 196.-/\text{Tag}$) und bei Selbständigerwerbenden mit einem Jahreseinkommen von CHF 88 200.– ($\text{CHF } 88\,200.- \times 0.8 / 360 \text{ Tage} = \text{CHF } 196.-/\text{Tag}$) erreicht (vgl. Art. 16f EOG). Die Mutterschaftsentschädigung gilt als Einkommen, weshalb darauf AHV-/IV- und EO-Beiträge zu entrichten sind.

Einzelne Arbeitgeber sehen weitergehende Lösungen vor und bezahlen länger (z. B.

16 Wochen oder bis zu sechs Monaten) oder stocken die Entschädigung der EO (für eine gewisse Zeit) auf 100% auf. Dies geschieht auf freiwilliger Basis, weshalb es in diesem Bereich je nach Unternehmen unterschiedliche Lösungen geben kann.

Weitergehende Ausführungen zur Mutterschaftsentschädigung finden sich in der AHV-/IV-Broschüre zur MSE (www.ahv-iv.ch/p/6.02.d).

Vaterschaftsurlaub

Der Vaterschaftsurlaub ist seit 1. Januar 2021 in Kraft. Der neue Art. 329g OR zum Vaterschaftsurlaub lautet wie folgt:

1. *Der Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, hat Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen.*
2. *Der Vaterschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden.*
3. *Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.*

Der Arbeitnehmer muss beweisen, dass er der Vater des Kindes ist. Wenn er mit der Mutter des Kindes verheiratet ist, wird dies vermutet. Denkbar ist auch, dass der Vater das Kind anerkennt oder die Vaterschaft mittels Urteil festgestellt wurde. Ob der Vaterschaftsurlaub bezahlt ist, ist eine andere Frage und richtet sich nach den Bestimmungen des EOG. Denkbar ist demnach, dass ein Arbeitnehmer zwar Anspruch auf freie Tage für den Vaterschaftsurlaub hat, diese jedoch aufgrund des

EOG nicht entschädigt werden. Dies trifft zu, wenn die Voraussetzungen von Art. 16i EOG nicht erfüllt sind. Auch beim Vaterschaftsurlaub können Arbeitgeber bessere Regelungen vorsehen.

Die Vaterschaftsentschädigung wird ebenfalls als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80% des vor der Geburt erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens aber CHF 196.– pro Tag. Der maximale Anspruch beträgt CHF 2744.– ($14 \times \text{CHF } 196.-$). Wie bei der Mutterschaftsentschädigung müssen auf die Vaterschaftsentschädigung die Sozialabgaben abgeführt werden. Auch Selbstständigerwerbende haben Anspruch auf eine Vaterschaftsentschädigung, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind. Weitere Ausführungen zum Anspruch und zur Anmeldung/Berechnung können der AHV-/IV-Broschüre Vaterschaftsentschädigung entnommen werden (www.ahv-iv.ch/p/6.04.d).

Was den Zeitpunkt des Vaterschaftsurlaubs betrifft, müssen sich der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber einigen. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber – wie bei den Ferien – das Recht, den Zeitpunkt zu bestimmen. Es ist jedoch auf die Bedürfnisse des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen, soweit dies mit dem Interesse des Betriebs vereinbar ist. Da die Rahmenfrist lediglich sechs Monate dauert, dürfte den Interessen des Arbeitnehmers grosses Gewicht beigemessen werden.

Kündigungssperrfristen

Art. 336c lit. c Obligationenrecht (OR) sieht vor, dass Schwangere während der gesamten Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Niederkunft von einer Arbeitgeberkündigung geschützt sind. Das bedeutet, dass eine während der Sperrfrist erklärte Kündigung des Arbeitgebers nichtig ist. Umgekehrt können schwangere Frauen jedoch unter Einhaltung der Kündigungsfrist immer kündigen. Eine Auflösungsvereinbarung im gegenseitigen Einvernehmen bleibt möglich; lediglich die Arbeitgeberkündigung ist nicht erlaubt.

Anders ist die Rechtslage beim Vaterschaftsurlaub. Der zeitliche Kündigungsschutz kommt beim Vaterschaftsurlaub nicht zur Anwendung. Mit anderen Worten kann einem Vater, der Vaterschaftsurlaub bezieht, gekündigt werden,



und die Kündigung ist gültig. Art. 336c lit. c OR wurde im Zuge der Einführung des Vaterschaftsurlaubs nicht angepasst, womit dieser Unterschied bewusst hingenommen wird. Allerdings sieht Art. 335c Abs. 3 OR vor, dass im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber, und wenn vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses noch ein Anspruch auf Vaterschaftsurlaub besteht, die Kündigungsfrist um die noch nicht bezogenen Urlaubstage verlängert wird.

Kranke Kinder

Wenn ein Kind (unter 15 Jahren) krank ist, muss der Arbeitgeber nach Art. 36 Arbeitsgesetz (ArG) dem Arbeitnehmer (Vater oder Mutter) bis zu drei Tagen für die Betreuung des Kindes freigeben. Die Eltern müssen demnach keine Ferien beziehen. Diese drei Tage beziehen sich auf jeden Krankheitsfall (also nicht drei Tage pro Jahr).

Ob diese freie Zeit bezahlt ist, ist eine andere Frage. Wenn der Elternteil, welcher diese freien Tage bezieht, ein Arztzeugnis des Kindes vorlegen kann, ist die Lohnfortzahlungspflicht regelmässig gegeben. Ohne Arztzeugnis des Kindes oder allenfalls ein eigenes Arztzeugnis für diese Zeit ist die Betreuungszeit nicht zwingend bezahlt.

Betreuungsurlaub

Seit dem 1. Juli 2021 sieht das Obligationenrecht in Art. 329i OR neu einen Betreuungs-

urlaub der Eltern von bis zu 14 Wochen vor, sofern ein Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist. Vorausgesetzt ist neben der schweren Beeinträchtigung, dass der Arbeitgeber einen Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach dem EOG hat.

Als gesundheitlich schwer beeinträchtigt gilt ein Kind gemäss Art. 16o EOG, wenn:

- a. eine einschneidende Veränderung seines körperlichen oder psychischen Zustands 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.

Der Betreuungsurlaub kann innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten nach Erhalt des ersten Taggelds bezogen werden. Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird. Wenn beide Eltern Arbeitnehmende sind, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungs-

urlaub von höchstens sieben Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen. Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden (Art. 329i OR).

Die Entschädigung für den Betreuungsurlaub erfolgt in Form von Taggeldern der EO. Der 14-wöchige Betreuungsurlaub entspricht 98 Kalendertagen, weshalb anspruchsberechtigte Personen einen Anspruch auf Ausrichtung von maximal 98 Taggeldern haben. Das Taggeld beträgt 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens (AHV-Lohn), das vor dem Beginn des Betreuungsurlaubs erzielt worden ist und ist auf CHF 196.– pro Tag begrenzt. Auch diese Entschädigung gilt als beitragspflichtiges Einkommen, wovon die Sozialabgaben abgeführt werden müssen. Weitere Ausführungen sind der Broschüre der AH/IV unter www.ahv-iv.ch/p/6.10.d zu entnehmen.



AUTORIN

Leena Krieggers-Tejura ist selbstständige Rechtsanwältin und Partnerin bei Morad, Bürgi & Partner in Zürich. Sie ist Fachanwältin SAV Arbeitsrecht und Dozentin/Expertin bei Fachhochschulen, Höheren Fachschulen und

Erwachsenenbildungsinstituten. Auf Anfrage führt sie auch betriebsinterne Schulungen zu arbeitsrechtlichen Themen durch.