

## Wichtige arbeitsrechtliche Neuerungen per 1. Januar 2021

### Vaterschaftsurlaub

An der Volksabstimmung vom 27. September 2020 hat die Schweizer Bevölkerung die Vorlage für einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub angenommen. Somit erhalten Väter in der Schweiz innerhalb von 6 Monaten ab Geburt ihres Kindes neu 2 Wochen bezahlte Zeit für die Familie.

Im Obligationenrecht wurde zur Festsetzung des Vaterschaftsurlaubs der Artikel 329g OR eingeführt, welcher wie folgt lautet:

- <sup>1</sup> *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.*
- <sup>2</sup> *Der Vaterschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden.*
- <sup>3</sup> *Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.*

Anspruchsvoraussetzungen des Arbeitnehmers für den Bezug von bezahltem Vaterschaftsurlaub:

- Zum Zeitpunkt der Rahmenfrist muss der Arbeitnehmer nachweisen, dass er der rechtliche Vater des Kindes ist (Ehe, Vaterschaftsanerkennung, nicht jedoch Adoption). Achtung, wenn diese Voraussetzung erfüllt ist, hat der Angestellte gemäss OR Anspruch auf Vaterschaftsurlaub. Damit dieser bezahlt ist, muss der Angestellte entweder dem LGAV unterstehen oder die nachfolgenden Voraussetzungen ebenfalls erfüllen:
  - Arbeitnehmer muss zum Zeitpunkt der Geburt erwerbstätig sein oder Selbständigerwerbender.
  - In den 9 Monaten vor der Geburt bei der AHV obligatorisch versichert sein und in dieser Zeit mindestens 5 Monate erwerbstätig gewesen sein.

Handhabung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs:

- Der Vaterschaftsurlaub wird grundsätzlich zu 80 % über die EO entschädigt, wobei dies bei einem maximalen Taggeld von 196.- (7'350.- Monatslohn) begrenzt ist. Angestellte unter dem Geltungsbereich des LGAV haben einen Anspruch auf 100 % Lohnfortzahlung während des Bezugs des Vaterschaftsurlaubs.
- Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub bzw. -entschädigung beginnt frühestens mit dem Tag der Geburt des Kindes und kann maximal 2 Wochen betragen (10 Arbeitstage,

14 Kalendertage). Diese Tage müssen innerhalb der ersten 6 Monate am Stück oder tageweise nach der Geburt bezogen werden, ansonsten der Anspruch verwirkt.

Zu erwähnen in Bezug auf den Vaterschaftsurlaub ist noch, dass der Bezug von Vaterschaftsurlaub nicht als Absenz angesehen werden darf, welcher eine Ferienkürzung nach sich ziehen kann. Die Rechtsprechung muss auch noch die genaue Handhabung definieren, wenn ein Arbeitnehmer bei einer Arbeitgeberkündigung beim vermeintlichen Ende des Arbeitsverhältnisses noch nicht alle Vaterschaftsurlaubstage, auf welche er Anspruch hat, bezogen hat.

### **Urlaub für die Betreuung von Angehörigen**

Neu gibt es eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, unabhängig der bisherigen Regelungen, für die Betreuung eines Familienmitglieds oder Lebenspartners, dessen Betreuung aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung notwendig ist. Dabei ist die Zeit auf maximal drei Tage pro Ereignis bzw. 10 Tage pro Jahr beschränkt. Der neue Artikel 329h OR lautet wie folgt:

*Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist; der Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr.*

Bei den Familienmitgliedern handelt es sich um Verwandte in auf- und absteigender Linie (Eltern, Kinder, Grosskinder etc.) und Geschwister. Weiter gehören zu den Familienmitgliedern der Ehegatte/die Ehegattin, der eingetragene Partner/die eingetragene Partnerin, die Schwiegereltern sowie der Lebenspartner/die Lebenspartnerin, sofern man seit mindestens 5 Jahren einen gemeinsamen Haushalt führt. Ausschlaggebend für die maximale Obergrenze pro Jahr ist das Dienstjahr und pro Fall die maximal 3 Tage. Zu beachten gilt, dass eine Langzeiterkrankung, welche sich in wiederholten Krisen äussert, als ein Fall gilt und somit den Bezug auf 3 Tage beschränkt.

Zu erwähnen ist, dass diese Lohnfortzahlungspflicht bei kurzen Abwesenheiten nicht an die Lohnfortzahlung bei eigener unverschuldeter Verhinderung gemäss Art. 324a OR anzurechnen ist und die Obergrenze von maximal 10 Tagen pro Dienstjahr ausdrücklich nicht gilt für die Betreuung der eigenen Kinder (vgl. Art. 36. Abs. 3 und 4 ArG).