

## Vaterschaftsurlaub

**Die Schweiz hat über die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs abgestimmt. Arbeitgeber haben nun nicht nur Müttern eine Auszeit nach der Geburt zu gewähren, sondern auch den Vätern. Wir nehmen das zum Anlass, Sie auf einen Streifzug durch das Arbeitsrecht mitzunehmen und zu zeigen, welche freien Tage Arbeitgeber zudem gewähren müssen.**

### Vater- und Mutterschaftsurlaub

Am 27. September 2020 hat die Schweizer Stimmbevölkerung über die Einführung eines **Vaterschaftsurlaubs** abgestimmt. Die Abstimmungsvorlage kam mit dem etwas schwerfälligen Namen „Änderung des Bundesgesetzes über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbssersatzgesetz, EOG)“ daher. Grund dafür ist, dass es sich bei dem in Frage stehenden Urlaub um eine **bezahlte Auszeit** handelt. Der Arbeitgeber muss dem Vater zwei Wochen freigeben, ihn trotzdem bezahlen, erhält dafür aber einen Lohnersatz. Dasselbe gilt übrigens für Militärdienstpflichtige und – wie der Name des Gesetzes bereits vermuten lässt – auch für Mütter. Seit 2005 erhalten Mütter nach der Geburt eines Kindes während 14 Wochen einen Erwerbssersatz, eine **Mutterschaftsentschädigung**. Kurioserweise war es ihnen aber bereits zuvor laut Arbeitsgesetz verboten, während 8 Wochen nach der Geburt überhaupt zu arbeiten und während weiterer 8 Wochen dürfen sie nach wie vor nur mit ihrer Zustimmung beschäftigt werden.

Mütter und Väter wissen es bereits: Es handelt sich bei dieser Auszeit keinesfalls um einen Urlaub, hat die Pflege des Neugeborenen doch kaum etwas mit den geliebten Strandferien gemein. Der Begriff Vaterschaftsurlaub meint daher genauso wie jener des Mutterschaftsurlaubs lediglich die Zeit, die die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer von der **Arbeit freizustellen** hat. Die Vaterschafts- bzw. Mutterschaftsentschädigung auf der anderen Seite ist kein Dankeschön für die Eltern, sondern der Ersatz für den Lohn, den der Arbeitgeber weiterhin leisten muss, obwohl er dafür keine Arbeit erhält.

### Freizeit

Heute sieht das Arbeitsrecht, welches im Obligationenrecht (OR) geregelt ist, vor, dass dem Arbeitnehmer die **üblichen freien Stunden und Tage** zu gewähren sind. Diese kommen zu dem einem freien Tag in der Woche hinzu, welcher der Arbeitnehmerin zwingend zusteht und in der Regel der Sonntag ist (Art. 329 OR).

Als üblich gilt dabei neben der eigenen **Hochzeit** und dem **Umzug** auch die **Geburt** eines Kindes. Für alle drei Anlässe gibt es je einen Tag Freizeit. Während Hochzeit und Umzug in der Regel gut geplant sind, kann von der ersten Wehe bis zur Geburt gut ein ganzer Tag vergehen. Man plane also weise, ab wann man der Kindsmutter in seiner Freizeit beistehen möchte.

Im **Todesfall** darf man immerhin bis zu drei Tagen um den Ehegatten, das Kind oder die eigenen Eltern trauern.

### Ferien

Neben den einzelnen freien Tagen gibt es auch die Ferien. Im Minimum hat der Arbeitnehmer Anspruch auf vier Wochen Ferien im Jahr (Art. 329a Abs. 1 OR). Zwei davon müssen zusammenhängend bezogen werden. Den Zeitpunkt bestimmen darf aber der Arbeitgeber, wobei er Rücksicht auf die Wünsche der Arbeitnehmerin nehmen muss (Art. 329c).

## Lohnfortzahlung

All die freien Tage und die Ferien haben gemeinsam, dass die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer in dieser Zeit **Lohn zahlen** muss, obwohl sie dafür keine Leistung erhält. Anders verhält es sich bei Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, bei denen über die Erwerbsersatzordnung eine Entschädigung ausgerichtet wird. Abzüge dafür werden bereits jetzt vom Bruttolohn gemacht.

Eine andere bezahlte Abwesenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitsplatz ist zudem die **Krankheit**. Auch hier ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Lohn fortzuzahlen

Üblicherweise werden für solche Fälle **Krankentaggeldversicherungen** abgeschlossen, für welche die Arbeitnehmerinnen wiederum Abzüge vom Lohn erhalten und somit teilweise mitfinanzieren.

Sich über eine krankheitsbedingte Abwesenheit einen längeren Vaterschaftsurlaub zu verschaffen, ist leider wenig erfolgsversprechend: Auch wenn der Schlafmangel an einen krankheitsähnlichen Zustand erinnern mag, würde dafür kaum ein Arzt ein Zeugnis ausstellen. Ein solches wollen und dürfen die Arbeitgeber aber in der Regel nach drei Tagen Krankheit verlangen.

*„Für die Geburt des Kindes gibt es einen Tag Freizeit.“*

## Vertragsfreiheit

Die Bestimmungen im OR sind lediglich **Minimalanforderungen** an einen Arbeitsvertrag. Viele Arbeitgeber sehen bereits weitergehende Urlaubsregelungen vor. Wer als Arbeitgeberin eine attraktive Arbeitsumgebung mit mehr als den vorgeschriebenen freien Tagen schaffen will, ist frei, dies zu tun. Was es dabei zu beachten gilt, verraten wir Ihnen gerne in einem persönlichen Gespräch.

## Unterhalt Kinder unverheirateter Eltern

### Neues Unterhaltsrecht

Seit 1. Januar 2017 gibt es ein neues Unterhaltsrecht. Bis dahin bestand der Kindesunterhalt nur aus dem **Barunterhalt**, das heisst jenen Ausgaben des Kindes für Nahrung, Kleidung, Miete, Krankenkasse etc., die der betreuende Elternteil nicht selbst bezahlen konnte. Konnte dieser aber wegen der Kinderbetreuung nicht arbeiten gehen, gingen jene leer aus, die nicht mit dem anderen Elternteil verheiratet waren. Bei Ehepaaren deckte der **nacheheliche Unterhalt** den Erwerbsausfall ab, sodass das neue Recht für sie im Ergebnis keinen grossen Unterschied macht.

### Betreuungsunterhalt

Für nicht verheiratete Paare aber hat das neue Recht grosse Auswirkungen: Muss ein Elternteil wegen der Betreuung des Kindes seine Erwerbstätigkeit einschränken und kann dadurch seine **Lebenshaltungskosten**

nicht selbst bezahlen, ist dieser Ausfall durch den anderen als **Betreuungsunterhalt** zu decken. Der **Betreuungsunterhalt** ist Teil des Kindesunterhaltes und deckt damit die **indirekten Kinderkosten**, also jene, welche nicht direkt anfallen, sondern durch die Kinderbetreuung verursacht werden. Die Einführung des **Betreuungsunterhaltes** kommt den **alleinerziehenden Unverheirateten** zugute, da der Unterhalt unabhängig vom Zivilstand geschuldet ist.

### Abänderung Unterhaltsvertrag möglich

Hat sich ein unverheiratetes Paar mit Kindern vor 2017 getrennt, wurde im **Unterhaltsvertrag** nur der Barunterhalt festgelegt, den **Betreuungsunterhalt** gab es damals noch nicht. Unverheiratete Mütter oder Väter, die das Kind zur Hauptsache betreuen und daher nicht voll arbeiten können, haben seit 2017 aber das **Recht**, zugunsten des

Kindes einen **Betreuungsunterhalt** einzufordern. Dies gilt auch für Ehepaare, die sich vor 2017 haben scheiden lassen und bei denen nur **Kinderunterhalt** zugesprochen wurde..

Der Unterhaltsvertrag kann auch **heute noch abgeändert** werden, ohne dass sich sonst etwas geändert haben muss. Der Gesetzgeber hat mit Art. 13c des Schlusstitels im ZGB eine entsprechende Bestimmung geschaffen, die das zulässt. Die Abänderung von Unterhaltsbeiträgen für Kinder nicht miteinander verheirateter bzw. geschiedener Eltern ist somit **zeitlich unbeschränkt und ohne Weiteres** möglich. So sagt es auch die Arbeitsgruppe des Zürcher Obergerichts klar.

Wenn Sie prüfen möchten, ob der geschlossene Unterhaltsvertrag, die Trennungvereinbarung oder das Scheidungsurteil dem neuen Recht entspricht, beraten wir Sie gerne.

## Autorinnen

**Andrea Schmoker** MLaw  
Rechtsanwältin  
Ihre Spezialistin für Arbeitsrecht



**Annekatriin Wortha** Dr.iur.  
Rechtsanwältin  
Ihre Spezialistin für Familienrecht



## Kontakt

Kanzlei im Turm AG  
Theaterstrasse 17  
CH-8400 Winterthur

T + 41 52 646 30 00  
F + 41 52 646 30 10

[mail@kanzlei-im-turm.ch](mailto:mail@kanzlei-im-turm.ch)  
[kanzlei-im-turm.ch](http://kanzlei-im-turm.ch)

Ihre Rechtsanwälte und Steuerberater im  
19. Stock des Hochhauses „Roter Turm“