

Vaterschaftsurlaub Abstimmung und Anpassung im Personalreglement

Ausgangslage

Die am 27. September 2020 mit 60.3% Ja-Stimmen angenommene Volksabstimmung betreffend bezahltem Vaterschaftsurlaub tritt am 1. Januar 2021 in Kraft. Damit können Väter innerhalb von sechs Monaten ab Geburt eines Kindes zwei Wochen bezahlten Urlaub beziehen. Finanziert wird der Urlaub wie die Mutterschaftsentschädigung über die Erwerb ersatzordnung (EO). Die Eckpunkte sind zusammengefasst:

- Innerhalb von sechs Monaten nach Geburt (nicht bei Adoption);
- 10 bezahlte Arbeitstage, am Stück oder verteilt auf einzelne Tage;
- Es ist verboten, im Gegenzug die Ferien zu kürzen;
- Anspruchsberechtigt ist, wer kumulativ die folgenden drei Punkte erfüllt:
 - Zum Zeitpunkt der Geburt erwerbstätig (AN oder SE);
 - In den neun Monaten vor Geburt in der AHV obligatorisch versichert;
 - In diesen neun Monaten mindestens fünf Monate lang erwerbstätig;
- Entschädigt wird 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor Geburt; höchstens aber CHF 196 pro Tag für 14 Tage – die Entschädigung erfolgt je Kalendertag; d.h. ein Höchstbetrag von CHF 2 744 für diese 14 Tage.



Die Entschädigung geht entweder direkt an den Arbeitnehmer oder an den Arbeitgeber, wenn dieser den Lohn während des Urlaubs weiterbezahlt. Die EO-Entschädigung muss indes entsprechend bei der zuständigen Ausgleichskasse beantragt werden. Wird der Urlaub wochenweise

bezogen, so werden pro Woche sieben Taggelder ausgerichtet. Bezieht der Vater seinen Urlaub tageweise, so werden pro fünf entschädigte Tage zusätzlich zwei Taggelder für die Wochenendtage ausgerichtet.

Klärungsbedarf

Obiger Tatbestand hat zur Folge, dass die im Betrieb aktuell gültige Regelung betreffend bezahlte Absenzen bei Vaterschaft validiert werden muss und gegebenenfalls das Personalreglement anzupassen ist. Regelungen aus Gesamtarbeitsverträgen sind dabei nicht berücksichtigt. **Sie haben bis anhin keine bezahlten Absenzen gewährt?** In diesem Fall ist aktuell keine Massnahme nötig. Jedoch empfiehlt es sich, vorab die künftige Handhabung festzulegen. Sollen die Väter während des Urlaubsbezuges die Taggelder durch den Arbeitgeber abgerechnet erhalten oder wird für diese Zeit kein Gehalt abgerechnet und der Arbeitnehmer erhält die Taggelder direkt? Wobei die Übernahme der bestehenden Regelung für die anderen EO-Taggelder, Zivil- und Militärdienst sowie Mutterschaft, naheliegend ist.

Wurde **bis anhin freiwillig, basierend auf einem Personalreglement, bezahlter Vaterschaftsurlaub** gewährt, sollte diese Regelung hinterfragt und **im Detail neu formuliert** werden. Insbesondere folgende Konstellationen sind dabei denkbar:

- Sollen die bisher gewährten Tage zusätzlich zu den 14 durch die EO finanzierten Tage gewährt werden?
- Soll während den bisher gewährten Tagen 100% Lohn und für die restlichen Tage die 80% Taggeld mit. max. CHF 196 pro Kalendertag entrichtet werden?
- Oder sollen die bis anhin gewährten bezahlten Absenztage vollständig gestrichen und «einfach» auf die 14 Tage EO-Taggeld für Väter verwiesen werden?

Gleichzeitig ist zu beachten, dass die Bestimmungen im Personalreglement oftmals zum integrierenden Bestandteil des Arbeitsverhältnisses erklärt wurden. Damit können sie nicht beliebig angepasst werden; es bedarf der Zustimmung jedes Mitarbeitenden. Der Weg der Änderungskündigung(en) ist zu prüfen.

Für weiterführende Informationen und spezifische Beratung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Ihre Ansprechpersonen



Priska Ineichen

lic. iur., Rechtsanwältin

priska.ineichen@balmer-etienne.ch



Reto Bernhard

Mlaw, Rechtsanwalt

reto.bernhard@balmer-etienne.ch



Jeannette Ming-De Pretto

MAS FH Treuhand und

Unternehmensberatung

dipl. Treuhandexpertin

jeannette.ming@balmer-etienne.ch

Balmer-Etienne AG

Kauffmannweg 4

6003 Luzern

Telefon +41 41 228 11 11

Bederstrasse 66

Postfach

8027 Zürich

Telefon +41 44 283 80 80

Buchserstrasse 2

Postfach

6371 Stans

Telefon +41 41 619 26 26

info@balmer-etienne.ch

balmer-etienne.ch