

Vaterschaftsurlaub : wie läuft es mit der Umsetzung?

Autor(en): **Stocker Kalberer, Barbara**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Obstetrica : das Hebammenfachmagazin = Obstetrica : la revue spécialisée des sages-femmes**

Band (Jahr): **119 (2021)**

Heft 9

PDF erstellt am: **21.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-976872>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Vaterschaftsurlaub: Wie läuft es mit der Umsetzung?

Seit dem 1. Januar ist der gesetzliche Vaterschaftsurlaub in Kraft. Erste Familien konnten von ihrem neuen Recht auf einen gemeinsamen Vaterschaftsurlaub profitieren, andere kämpfen noch darum. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, mit drei seiner Verbände Syna, transfair und OCST erhalten seit der Einführung unzählige Anfragen von Arbeitnehmenden, denen die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber das Recht auf den Vaterschaftsurlaub verweigern will.

TEXT:
BARBARA STOCKER KALBERER

Bereits vor der Einführung des Vaterschaftsurlaubs enthielten die Gesamtarbeitsverträge (GAV) der unterschiedlichen Branchen eigene Bestimmungen zum Vaterschaftsurlaub, weil dieses Anliegen seit vielen Jahren für die Gewerkschaften und Berufsverbände ein wichtiges Thema in den Vertragsverhandlungen ist. Die vereinbarten väter- und familienfreundlichen Regelungen gingen häufig jedoch auf Kosten von anderen Forderungspunkten. Deshalb stellt sich die Frage, wie nun mit den Vaterschaftsurlaubsregelungen in den GAV verfahren werden soll. Werden diese durch die gesetzliche Regelung ersetzt oder werden die Ansprüche kumuliert?

Sehr viele Gesamtarbeitsverträge sehen nämlich vor, dass dem Arbeitnehmenden für die Geburt des Kindes ein oder mehrere freie Tage gewährt werden. Diese meist zu 100 % entlohnten Tage beziehen sich u. a. auf Art. 329 Abs. 3 des Obligationenrechts (OR), der Kurzabsenzen für Anlässe wie Hochzeit, Todesfälle, Zügeln oder eben die Geburt regelt. Viele Arbeitgeber*innen haben sich rasch auf den Standpunkt gestellt, dass die gesetzliche Regelung die bisherigen GAV-Regelungen ersetzt bzw. die gesetzlichen Urlaubstage angerechnet werden dürfen. Um in dieser Frage Klarheit zu schaffen und legitime Ansprüche der Väter durchzusetzen, wurde von den Gewerkschaften gemeinsam ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben.

Freie Tage für die Geburt sind kein Vaterschaftsurlaub

Das Gutachten von Thomas Geiser, Professor für Privat- und Handelsrecht an der Universität St. Gallen, kommt zusammengefasst zu folgender Auslegung: Die freien und bezahlten Tage bei der Geburt eigener Kinder stehen nicht in Konkurrenz zum neuen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub und dürfen nicht durch den neuen Vaterschaftsurlaub abgelöst werden. Die Gewerkschaften gehen deshalb davon aus, dass grundsätzlich eine Kumulation der gesetzlichen und gesamtarbeitsvertraglichen Ansprüche erfolgen muss, soweit die Sozialpartner*innen in den jeweiligen Branchen nicht gemeinsam eine andere Lösung vereinbart haben.

Das Gutachten hält zudem fest, dass die beiden Ansprüche wegen ihrer unterschiedlichen Zwecke (freier Tag für die Präsenz bei der Geburt und Vaterschaftsurlaub zum Aufbau einer Beziehung zum Kind und dem gemeinsamen Start ins Familienleben) sich nicht konkurrenzieren und nebeneinander Bestand haben und somit zu kumulieren sind. Väter haben gemäss Thomas Geiser weiterhin Anspruch auf diesen einen freien Tag bei der Geburt, der im Übrigen durch die/den Arbeitgeber*in zu 100 % entlohnt werden muss. Die Travail.Suisse-Verbände kündigen an, dass sie sich in kommenden GAV-Verhandlungen auf dieses Rechtsgutachten berufen und entsprechende Forderungen stellen werden.

Vaterschaftsurlaub für privatrechtlich Angestellte

Die gesetzliche Regelung für den Vaterschaftsurlaub betrifft nur privatrechtlich angestellte Arbeitnehmende. Die Verbände von Travail.Suisse fordern, dass zukünftig auch alle Arbeitnehmenden in öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen mindestens zwei Wochen Vaterschaftsurlaub erhalten.

Offene und generelle Fragen in der Umsetzung

Gemäss Gewerkschaften schafft die Umsetzung des Vaterschaftsurlaubs noch andere Probleme, und viele Anfragen gehen bei den Gewerkschaften resp. beim Verein Vater-

schaftsurlaub JETZT¹ ein. Hier eine Zusammenfassung wichtiger Fragen resp. die Antworten dazu:

Anspruch auf Vaterschaftsurlaub
Anspruch auf zwei Wochen Vaterschaftsurlaub haben Männer, die bei der Geburt bereits rechtlich Vater eines Kindes sind oder

Anspruch auf zwei Wochen Vaterschaftsurlaub haben Männer, die bei der Geburt bereits rechtlich Vater eines Kindes sind oder das Kind innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt anerkennen.

das Kind innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt anerkennen. Bei homosexuellen Paaren hat der rechtliche Vater Recht auf einen Vaterschaftsurlaub. Adoption berechtigt nicht zu einem Vaterschaftsurlaub. Auch bei lesbischen Paaren erhält die rechtliche Mutter einen Mutterschaftsurlaub;

¹ www.vaterschaftsurlaub.ch



Anja Kroll-Witzer

ihre Partnerin, die das Kind adoptiert, aber nicht. Der Vaterschaftsurlaub kann nur dann bezogen werden, wenn der Mann in den neun Monaten vor der Geburt AHV-Beiträge geleistet und in dieser Zeit mindestens fünf Monate gearbeitet hat. Anspruch haben Angestellte, selbstständig Erwerbende, aber auch jene, die Taggelder der Arbeitslosenversicherung oder wegen Krankheit, Unfall oder Invalidität beziehen. Falls dies alles nicht der Fall ist, beträgt die Entschädigung ein oder zwei Tage.

Wenn das Kind verstirbt

Grundsätzlich sehen die Bestimmungen für berufstätige Frauen einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen zu 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt vor (max. jedoch CHF 196.– pro Tag). Der Anspruch auf diese Entschädigung



Informationsquellen

Im Mai ist der Dachverband Travail Suisse zusammen mit drei seiner Verbände Syna, transfair und OCST mit einem Mediendossier an die Öffentlichkeit gelangt und hat auf Missstände bei der Einführung des Vaterschaftsurlaubes hingewiesen. Die hier vorliegenden Informationen stammen aus dem gemeinsamen Mediendossier, das dem Schweizerischen Hebammenverband (SHV) freundlicherweise zur Verfügung gestellt wurde. Die Zusammenfassung von wichtigen Fragen rund um die Thematik Vaterschaftsurlaub sind der Website des Vereins Vaterschaftsurlaub JETZT entnommen. Auch diese Informationen wurden dem SHV freundlicherweise zur Verfügung gestellt. Für weitere Auskünfte können sich Arbeitnehmer*innen an den Verein wenden:

www.vaterschaftsurlaub.ch

Weitere Informationen zum Mediendossier und zum vollständigen Gutachten unter www.travailsuisse.ch

Es darf einem Vater nicht gekündigt werden, weil er den Vaterschaftsurlaub beziehen möchte.

besteht, wenn ein Kind lebensfähig geboren wird oder wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen (ab 23 0/7 Schwangerschaftswochen) gedauert hat. Bedauerlicherweise endet nach aktueller Gesetzeslage der Anspruch auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub, wenn das Kind vor oder während dem Vaterschaftsurlaub stirbt. Es besteht in dieser ausserordentlichen Situation leider nur der rechtliche Anspruch auf freie Tage beim Tod von Familienangehörigen. Dies sind in der Regel drei Tage. Allenfalls zeigt die/der Arbeitgeber*in Kulanz in dieser Situation oder es braucht eine ärztliche Krankschreibung.

Höhe der Entschädigung

Während des Vaterschaftsurlaubs wird mindestens 80% des vorhergehenden Lohnes bezahlt, allerdings höchstens CHF 196.– pro Tag. Für zwei Wochen Vaterschaftsurlaub erhält der Vater oder die/der Arbeitgeber*in max. CHF 2744.– aus der Erwerbersatzordnung (EO). Wenn die/der Arbeitgeber*in den Lohn zu mindestens 80% weiterbezahlt, erhält sie/er die Entschädigung von der EO. Da nur 80% des Lohnes und max. CHF 2744.– für zwei Wochen Vaterschaftsurlaub bezahlt werden, kann es sein, dass ein Vater während dieser Zeit weniger Lohn erhält, als wenn er arbeiten würde. Da sich die Entschädigung für den Vaterschaftsurlaub über Lohnbeiträge der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden an die EO finanziert, fallen für die/den Arbeitgeber*in keine zusätzlichen Kosten an.

Bezug

Der Vaterschaftsurlaub kann in den ersten sechs Monaten nach der Geburt dann bezogen werden, wenn dies der Vater möchte. Zu beachten gilt es, dass diese Frage rechtlich nicht geklärt ist. Das Bundesamt für Sozialversicherungen stützt jedoch diese Interpretation. Demnach kann der Vaterschaftsurlaub auch tageweise bezogen wer-

den. Wichtig ist es aber in jedem Fall, den Dialog mit der/dem Arbeitgeber*in zu suchen. Ein*e Arbeitgeber*in hat kein Recht, einem Vater den Vaterschaftsurlaub zu verweigern.

Wegen eines Vaterschaftsurlaubs können keine Ferien gekürzt werden. Dies ist im Gesetz klar geregelt (Art. 329b Abs. 3c, OR). Es darf einem Vater auch nicht gekündigt werden, weil er den Vaterschaftsurlaub beziehen möchte. Diese Kündigung wäre missbräuchlich und könnte angefochten werden. Der Beizug eines Berufsverbandes oder einer Gewerkschaft ist in diesem Fall empfehlenswert.

Sollte aus anderen Gründen rund um die Zeit des Vaterschaftsurlaubs eine Kündigung erfolgt sein, müsste sich die Kündigungsfrist um die ausstehenden Vaterschaftsurlaubstage verlängert haben. Ob bei einem neuen Stellenantritt die/der neue Arbeitgeber*in den Bezug des Vaterschaftsurlaubs erlauben muss, gilt es erst noch rechtlich zu klären.

Fazit nach neun Monaten

Einführung des Vaterschaftsurlaubs

Noch ist die Einführung des Vaterschaftsurlaubs nicht reibungslos vonstattengegangen. Missbräuchliche Vorgehensweisen wurden den Gewerkschaften gemeldet, und auch Hebammen sind mit diversen Fragen von Eltern konfrontiert: Arbeitgeber*innen informieren ihre Mitarbeitende absichtlich falsch, damit diese entweder den Vaterschaftsurlaub gar nicht beziehen oder aber nur dann, wenn es der/dem Arbeitgeber*in passt. Manche verweigern entweder den Vaterschaftsurlaub ganz oder aber sie bauen – unter der Androhung von Kündigung – so viel Druck auf, dass Väter auf ihren rechtmässigen Vaterschaftsurlaub verzichten. Deshalb braucht es für die Rechtsdurchsetzung noch einen langen Schnauf und unbedingt einen besseren Schutz vor Kündigung, wie etwa beim Mutterschaftsurlaub auch. ☺

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

zhaw Gesundheit

MSc Hebamme

Vertiefen Sie Wissen und Expertise, um mit einer Advanced Practice neue Berufsfelder oder den Dokortitel anzugehen.

Unser **Double-Degree-Programm** ermöglicht Ihnen, **parallel zum MSc Hebamme den MSc in Community Health Nursing** der Universität Witten/Herdecke zu erwerben.

zhaw.ch/gesundheit/master/hebamme

Beraten,
planen,
anmelden!



Infoveranstaltung

17. November 2021, 17.45–19 Uhr

Persönliche Studienberatung

Anmeldung auf unserer Website

Love is all you need

... und
**Multi-Mam® Produkte für
eine unbeschwerte Stillzeit**

Jetzt Proben anfordern!
E-Mail an produktprobe@karopharma.com

NEU 30 ml
UVP 9,95 CHF



Multi-Mam® Kompressen
Therapie und Pflege wunder
Brustwarzen zur Unterstützung
des Heilungsprozesses



Multi-Mam® Balsam
Brustwarzenpflege auf
pflanzlicher Basis



Multi-Mam® Lanolin
100 % hochreines Lanolin
zum Schutz und Pflege
der Brustwarzen

Multi-Mam® A BETTER BEGINNING