

Anspruchsberechtigte Väter

Anspruchsberechtigt ist jedermann, der zum Zeitpunkt der Geburt von Rechts wegen als Vater des neugeborenen Kindes gilt oder innerhalb von sechs Monaten nach der Kindsg Geburt die rechtliche Anerkennung der Vaterschaft erlangt. Zudem muss der Betroffene einen der aufgelisteten Punkte erfüllen:

- Er ist selbständig oder unselbständig erwerbstätig
- Er arbeitet im Betrieb der Frau mit und erhält dafür einen Barlohn
- Er erhält vonseiten einer Arbeitslosen-, Sozial- oder Privatversicherung ein Taggeld

Rechtliche Anerkennung einer Vaterschaft liegt vor:

- Wenn durch Eheschliessung mit der Kindsmutter ein Kindesverhältnis entsteht
- Wenn eine Vaterschaftsanerkennung vorliegt
- Wenn die Vaterschaft per Gerichtsentscheid bestätigt wurde

Väter, die ein Kind adoptieren, haben keinen Anspruch auf Vaterschaftsurlaub bzw. -entschädigung. Eine entsprechende Leistung kann jedoch in (Gesamt-)Arbeitsverträgen, Betriebsreglementen oder kantonalem Recht vorgesehen sein.

Ab wann ist ein Vater anspruchsberechtigt?

Um einen Anspruch auf Vaterschaftsurlaub resp. -entschädigung geltend machen zu können, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der Anspruchsteller muss während den neun Monaten vor der Geburt seines Kindes bei der AHV versichert gewesen sein
- Der Anspruchsteller muss in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang erwerbstätig gewesen sein

Für jene Fälle, in denen der werdende Vater aufgrund von Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit während den erforderlichen fünf von neun Monaten vor der Geburt keinem Erwerb nachgehen konnte, wird der Bundesrat weitere Bestimmungen erlassen.

Als Sonderregelung ist zudem zu beachten: Wenn das Kind vor Ablauf des neunten Schwangerschaftsmonats zur Welt kommt, wird die Versicherungsdauer entsprechend gekürzt.

Die Leistungen im Überblick

1. Urlaubsbezug

Unter Vaterschaftsurlaub versteht man den Bezug eines zweiwöchigen Urlaubs vonseiten des anspruchsberechtigten Mannes. Diese zwei Wochen müssen nicht an einem Stück bezogen werden, sondern sind flexibel tages- oder wochenweise beanspruchbar. Sie müssen allerdings innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach der Kindsgeburt bezogen werden.

2. Taggelder

Mit Vaterschaftsentschädigung ist die Entrichtung von Taggeldern während des Vaterschaftsurlaubs gemeint. Für diese Taggelder muss nicht der Arbeitgeber, sondern die zuständige Ausgleichskasse aufkommen. Ein Taggeld beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Bruttolohns vor dem Zeitpunkt der Kindsgeburt, maximal aber 196 Franken pro Tag.

Der Anspruch erlischt:

- Nach Ablauf der Rahmenfrist von sechs Monaten
- Nach Ausschöpfung der Taggelder
- Bei Aberkennung der Vaterschaft
- Mit dem Tod des Vaters oder des Kindes

Drei mögliche Leistungsformen

Die Lohnentschädigung während des Vaterschaftsurlaubs liegt grundsätzlich in der Hand der zuständigen Ausgleichskassen. Dennoch müssen auch die Unternehmen ihren Teil beitragen und festlegen, wie die Vaterschaftsentschädigung im konkreten Fall gehandhabt werden soll.

Folgende drei Szenarien sind denkbar:

1. Der **vollständige Lohn** wird regulär ausbezahlt. Der Arbeitnehmer bezieht seine Urlaubstage und erhält währenddessen von seinem Arbeitgeber weiterhin den vollständigen Lohn. Die zuständige Ausgleichskasse zahlt im Gegenzug die Entschädigung direkt an den Arbeitgeber.
2. Anstatt dass der Arbeitnehmer für die bezogenen Urlaubstage weiterhin seinen normalen Lohn erhält, wird ihm von seinem Arbeitgeber **der um die Taggelder korrigierte Lohn** ausbezahlt. Der Arbeitgeber wiederum erhält die gesprochenen Taggelder im Verhältnis 1:1 von der zuständigen Ausgleichskasse zurück.
3. Der Arbeitgeber tätigt **keinerlei Zahlungen für die bezogenen Urlaubstage**, sondern zahlt nur den vertraglichen Lohn abzüglich der Lohnentschädigung für die bezogenen Urlaubstage. Folglich erhält der Arbeitnehmer die entsprechende Vaterschaftsentschädigung bzw. die Taggelder direkt von der Ausgleichskasse.

Ein Betrieb sollte sorgfältig abwägen, welche Variante für die Eingliederung in das eigene Lohnsystem am geeignetsten scheint und eine individuell passende Lösung eruieren. Dennoch gilt es anzumerken, dass die Umsetzung von Variante 1 aus administrativer Sicht einige Vorteile mit sich bringt.

Denn zum einen bleibt die Lohnbuchhaltung aufgrund der normalen Lohnfortzahlung überschaubarer und ist dementsprechend einfacher zu führen. Zum anderen erhält der Arbeitnehmer nur einen Lohnausweis, was die Steuerdeklaration auf der Arbeitnehmerseite erleichtert. Besonders für grössere Unternehmen mit vielen Mitarbeitenden kann eine derart schlank gehaltene Lohnbuchhaltung daher trotz allfälligen Mehrkosten attraktiv sein.

Wichtiges

Die Vaterschaftsentschädigung wird **nicht automatisch** entrichtet, sondern muss bei der zuständigen Ausgleichskasse beantragt werden.

Wichtig ist folgendes: Ein Antrag ist erst möglich, nachdem alle Urlaubstage bezogen wurden.

Der Bezug eines Vaterschaftsurlaubs führt weder zur Ferienkürzung noch zu Einschränkungen anderer bisheriger Ansprüche. Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber wird die Kündigungsfrist um die Anzahl der verbleibenden Vaterschaftsurlaubstage verlängert.

Zur Finanzierung des Vaterschaftsurlaubs werden die EO-Beiträge von 0.45 auf 0.5 Prozent erhöht.

