

	<b>Urlaub für die Betreuung von Angehörigen</b>	<b>Vaterschaftsurlaub</b>	<b>Betreuungsurlaub</b>
Gültig ab	1. Januar 2021	1. Januar 2021	1. Juli 2021
Gesetzesartikel	Art. 329h Art. 36 Abs. 3 und 4 ArG	Art. 329g	Art. 329i Art. 36 Abs. 3 und 4 ArG Art. 16n – 16s EOG
Wer hat Anspruch?	Alle Arbeitnehmenden, die dem Obligationenrecht unterstellt sind und ein gesundheitlich beeinträchtigtes Familienmitglied betreuen. Als Familienmitglieder gelten: – Verwandte in auf- und absteigender Linie (Eltern und Kinder) und Geschwister – Ehegattin / Ehegatte – eingetragene/r Partner/-in – Schwiegereltern – Lebenspartner/-in (gemeinsamer Haushalt seit mindestens fünf Jahren)	Erwerbstätige Väter haben für die ersten sechs Monate nach Geburt des Kindes Anspruch auf zwei Wochen Vaterschaftsurlaub, wenn: – Arbeitnehmer, selbständig Erwerbender, Mitarbeit im Betrieb der Ehefrau, Familie oder Konkubinatspartnerin und durch Barlohn vergütet, arbeitslos mit Bezug Taggelder der ALV oder ohne, aber mit ausreichender Beitragszeit, arbeitsunfähig (unabhängig davon, ob Taggelder bezogen werden oder der Anspruch bereits ausgeschöpft ist) – rechtlicher Vater des Kindes zum Zeitpunkt der Geburt oder innerhalb der nächsten sechs Monate (durch Eheschliessung mit der Mutter, Vaterschaftsenerkennung, Gerichtsurteil); kein Anspruch bei Adoption – zum Zeitpunkt der Geburt erwerbstätig oder aufgrund von Arbeitslosigkeit, Krankheit, Unfall oder Invalidität arbeitsunfähig und Taggelder beziehen – in den neun Monaten vor der Geburt obligatorisch bei der AHV versichert und während mindestens fünf Monaten erwerbstätig Anspruch endet, nach maximalem Bezug von 14 Taggeldern oder wenn Rahmenfrist (sechs Monate) abgelaufen	Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder einschränken müssen, um ein wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigtes minderjähriges Kind zu betreuen. Wenn: angestellt oder selbständigerwerbend, Mitarbeit im Betrieb des Ehemanns / der Ehefrau und Barlohn beziehen, beziehen Taggelder der Arbeitslosenversicherung, wegen Krankheit / Unfall arbeitsunfähig und beziehen Taggelder einer Sozial- oder Privatversicherung, in einem Arbeitsverhältnis, aber erhalten keinen Lohn mehr, weil Anspruch auf Lohnfortzahlung oder Taggelder ausgeschöpft Anspruch endet, wenn Rahmenfrist (18 Monate) abgelaufen oder Taggelder ausgeschöpft vor Ende Rahmenfrist oder Anspruchsvoraussetzungen nicht mehr erfüllt; Anspruch endet nicht, wenn das Kind während der Rahmenfrist volljährig wird.
Weitere Voraussetzungen	Es muss ein Arbeitsverhältnis bestehen.		– Betreuungs- und Pflegebedürftigkeit ist erheblich und fortdauernd – Nachweis durch Arztzeugnis
Urlaubsdauer	höchstens drei Tage pro Ereignis; maximal 10 Tage pro Jahr	voll erwerbstätig: zwei Wochen, d.h. zehn arbeitsfreie Tage teilzeitbeschäftigt: 10 Urlaubstage gemäss ihrem Beschäftigungsgrad	maximal 14 Wochen
Urlaubsbezug	im Ereignisfall	am Stück (inkl. Wochenende) oder tageweise innerhalb von sechs Monaten (Rahmenfrist) ab der Geburt	innerhalb von 18 Monaten (Rahmenfrist) am Stück oder tageweise; Aufteilung zwischen den Eltern möglich
Leistungen	keine zusätzlichen Leistungen; der Lohn wird ohne Kürzung ausbezahlt	Wird über die Erwerbsersatzordnung (EO) entschädigt, der EO-Beitragsatz beträgt 0,5% (jeweils hälftig von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen); maximal 14 Taggelder in Höhe von 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt des Kindes, maximal 196 Franken pro Tag; Höchstbetrag bei vollem Bezug: 2'744 Franken (bei Teilzeitbeschäftigung 80% des effektiven Teilzeiteinkommens); – bei wochenweisem Bezug: pro Woche sieben Taggelder – bei tageweisem Bezug: pro fünf entschädigte Tage werden zwei zusätzliche Taggelder ausgerichtet	Wird über die Erwerbsersatzordnung (EO) entschädigt, der EO-Beitragsatz beträgt 0,5% (jeweils hälftig von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen); Betreuungsentschädigung von 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, max. 7'350 Franken (7'350 x 0,8 / 30 Tage = 196 Franken/Tag)
Anmeldung und Auszahlung	Arbeitnehmende müssen den Arbeitgeber informieren und sich mit ihm absprechen. Der Kurzurlaub wird vom Arbeitgeber bezahlt; d.h. der Lohn wird ohne Kürzung ausbezahlt.	– bei Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber; Zahlung der Vaterschaftsentschädigung an den Arbeitgeber – Auszahlung nach dem Bezug des letzten Urlaubstags	Anmeldung bei der zuständigen Ausgleichskasse: – Angestellte: Arbeitgeber reicht Anmeldung ein – Selbständige oder Personen, die Taggelder einer anderen Versicherung erhalten, reichen Anmeldung selbst ein Teilen sich die Eltern den Anspruch auf die Betreuungsentschädigung, ist die Ausgleichskasse des Elternteils zuständig, der als erster Taggeld bezieht.
Kündigung		Verlängerung der Kündigungsfrist um die noch nicht bezogenen Vaterschaftsurlaubstage (wenn die Kündigung durch den Arbeitgeber erfolgt)	Kündigungsschutz ab Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen, höchstens aber während sechs Monaten, ab dem ersten bezogenen Taggeld
Ferienkürzung	keine Kürzung	keine Kürzung	keine Kürzung
Beiträge an AHV/IV/EO	Im Rahmen der Lohnfortzahlungspflicht sind die Beiträge an die 1. Säule geschuldet.	müssen auch während des Bezugs der Vaterschaftsentschädigung entrichtet werden	Die anstelle des Lohns direkt ausgerichteten Betreuungsentschädigung gilt ebenfalls als beitragspflichtiges Einkommen.
Unfallversicherung	Im Rahmen der Lohnfortzahlungspflicht sind die Beiträge geschuldet und die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer obligatorisch unfallversichert.	– direkte Entschädigung an den Arbeitnehmer; obligatorische Unfallversicherung während der Dauer des Vaterschaftsurlaubs bleibt bestehen (Befreiung von der Prämienzahlung) – Lohnzahlung durch den Arbeitgeber, die höher als die Vaterschaftsentschädigung ist; auf Differenz muss der Arbeitgeber UVG-Prämien entrichten – bei Arbeitslosigkeit: Unfallversicherung bei Krankenversicherung bleibt bestehen	Erhalten Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer eine Betreuungsentschädigung, bleiben sie auch während der Dauer des Betreuungsurlaubs obligatorisch unfallversichert.
Berufliche Vorsorge	Alle Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer in einem gültigen Arbeitsverhältnis unterliegen dem Versicherungsschutz der beruflichen Vorsorge.	Versicherungsschutz wird während des Vaterschaftsurlaubs in gleichem Umfang weitergeführt	Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem gültigen Arbeitsverhältnis unterliegen dem Versicherungsschutz der beruflichen Vorsorge. Der bisherige koordinierte Lohn, auf dem die Beiträge erhoben werden, hat weiterhin seine Gültigkeit. Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer kann jedoch die Herabsetzung des koordinierten Lohns verlangen.

Aus dieser Zusammenstellung können keine rechtlichen Ansprüche an TREUHAND|SUISSE abgeleitet werden.