

## Neuerungen im Arbeitsrecht

---

In diesem Jahr werden im Arbeitsrecht einige praxisrelevante Gesetzesänderungen eingeführt. Neben dem Vaterschaftsurlaub gibt es neu Urlaub zur Angehörigenbetreuung und zur Betreuung gesundheitlich schwer beeinträchtigter Kinder. Wichtig ist zudem die Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung in der beruflichen Vorsorge für ältere Arbeitnehmer sowie die Pflicht zur Durchführung einer Lohnvergleichsanalyse für Arbeitgeber mit 100 und mehr Mitarbeitern.

### A. Vaterschaftsurlaub

Seit 1. Januar 2021 haben Väter Anspruch auf einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub, welcher über die Erwerbsersatzordnung (EO) entschädigt wird.

Die Anspruchsvoraussetzungen entsprechen weitestgehend denjenigen der Mutterschaftsentschädigung. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, hat der Vater Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen und eine Vaterschaftsentschädigung von maximal 14 Taggeldern.

Das Taggeld beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde, maximal aber CHF 196 pro Tag oder gesamthaft CHF 2'744.

Der Vaterschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes wochen- oder tageweise bezogen werden. Die Entschädigung wird über den Arbeitgeber mit dem entsprechenden Formular geltend gemacht.

Der Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber rechtzeitig über den beabsichtigten Bezug des Vaterschaftsurlaubs informieren und diesen mit ihm absprechen (insbesondere, ob der Urlaub tageweise, wochenweise oder an einem Stück bezogen werden soll). Der Ferienanspruch des Arbeitnehmers darf wegen des Vaterschaftsurlaubs nicht gekürzt werden. Der Vaterschaftsurlaub führt nicht zu einem zeitlichen Kündigungsschutz.

Kündigt der Arbeitgeber und hat der Vater Anspruch auf Vaterschaftsurlaub, wird die Kündigungsfrist aber um die noch nicht bezogenen Urlaubstage verlängert.

### B. Urlaub zur Angehörigenbetreuung

Ab 1. Januar 2021 haben Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlte Kurzurlaube von bis zu drei Tagen zur Betreuung kranker oder verunfallter Angehöriger. Die gesundheitliche Beeinträchtigung muss durch ein Arztzeugnis belegt sein und eine Betreuung durch den Arbeitnehmer erfordern.

Als Familienmitglieder gelten Verwandte in auf- und absteigender Linie sowie Geschwister. Als Lebenspartner gelten der Ehegatte, der eingetragene Partner sowie der Lebenspartner, der oder die mit dem Arbeitnehmer seit mindestens fünf Jahren einen gemeinsamen Haushalt führt.

Die Dauer des Kurzurlaubs ist auf die für die Betreuung erforderliche Zeit begrenzt und beträgt höchstens drei Tage pro Betreuungsfall. Pro Dienstjahr dürfen maximal zehn Tage dieser Art Kurzurlaub bezogen werden. Die Abwesenheiten zur Betreuung kranker Kinder werden von diesem jährlichen Maximum nicht erfasst.

### C. Betreuungsurlaub

Erwerbstätige Eltern eines minderjährigen Kindes haben ab 1. Juni 2021 zudem gemeinsam Anspruch auf einen über die Erwerbsersatzordnung entschädigten Betreuungsurlaub von bis zu 14 Wochen pro Krankheitsfall oder Unfall zur Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes.

Der Urlaub kann tageweise oder am Stück bezogen werden. Sind beide Eltern erwerbstätig, haben sie – ohne gegenteilige Abmachung – je Anspruch auf einen Urlaub von sieben Wochen sowie die Hälfte der maximalen Betreuungsentschädigung. Die erwerbstätigen Eltern müssen ihre Arbeitgeber unverzüglich über die Aufteilung des

Betreuungsurlaubs, die Modalitäten des Bezugs und allfällige Änderungen informieren.

Während des Betreuungsurlaubs besteht Anspruch auf eine EO-Betreuungsentschädigung falls mindestens ein Elternteil in einem Arbeitsverhältnis steht oder selbstständig erwerbend ist und die Erwerbstätigkeit unterbricht. Die Entschädigung wird als Taggeld ausbezahlt, grundsätzlich in der Höhe von 80 % des vorangegangenen Erwerbseinkommens. Wenn der Betreuungsunterhalt aufgrund der gesetzlichen Höchstgrenze nicht mindestens 80 % des Lohnes deckt, kommen die Bestimmungen zur Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a und 324b OR zur Anwendung.

Der Urlaub muss innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten bezogen werden. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird. Der Ferienanspruch darf wegen des Betreuungsurlaubs nicht gekürzt werden. Zudem darf dem Mitarbeiter nicht gekündigt werden, solange Anspruch auf die Entschädigung besteht. Dieser Kündigungsschutz gilt maximal sechs Monate ab Beginn der Rahmenfrist.

#### D. Freiwillige Weiterversicherung in der beruflichen Vorsorge

Per 1. Januar 2021 ist Art. 47a BVG in Kraft



**Isabelle Thouvenin**  
Partnerin, Rechtsanwältin, LL.M.  
isabelle.thouvenin@wslaw.ch  
T +41 44 570 60 06

getreten. Diese Bestimmung ermöglicht es Arbeitnehmern ab 58 Jahren neu auf freiwilliger Basis in der 2. Säule weiterversichert zu bleiben, falls ihr Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber aufgelöst wird. Damit wird älteren Personen von nun an bei Stellenverlust ermöglicht im ordentlichen Rentenalter anstatt eines Kapitalbezugs dennoch eine Rente zu beziehen.

#### E. Lohngleichheitsanalyse

Arbeitgeber mit 100 und mehr Mitarbeitern müssen bis spätestens 30. Juni 2021 eine erste Lohngleichheitsanalyse durchführen. Diese ist nach einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchzuführen. Dafür stellt der Bund allen Arbeitgebern ein kostenloses Standard-Analyse-Tool (Logib) zur Verfügung.

Die durchgeführte Lohngleichheitsanalyse muss durch eine unabhängige Stelle überprüft werden. Die Mitarbeiter müssen schriftlich über das Ergebnis der Analyse orientiert werden. Arbeitgebern, die der Pflicht zur Lohnanalyse innert Frist nicht nachkommen, drohen zwar keine rechtlichen Konsequenzen. Allerdings kann sich dies negativ auf die Reputation des Unternehmens auswirken.



**Dominic Steffen**  
Partner, Rechtsanwalt  
dominic.steffen@wslaw.ch  
T +41 44 252 60 10

Die in diesem Artikel enthaltenen Informationen stellen keine rechtliche Beratung dar, und sollten nicht ohne professionelle rechtliche Beratung zum Anlass für Handlungen genommen werden.

© WINZELER STEFFEN Rechtsanwälte, Zürich, 2021