«Vaterschaftsurlaub jetzt!» – Und wie weiter?

Ein Beitrag zu den Auswirkungen des Vaterschaftsurlaubs auf das Arbeitsverhältnis

Philippe Nordmann*

Christoph Burckhardt**

Ab dem 1. Januar 2021 haben Väter einen Anspruch auf einen über die Erwerbsersatzordnung entschädigten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen. Anspruchsberechtigt ist der Mann, der zum Zeitpunkt einer Geburt nach dem 31. Dezember 2020 kraft Ehe mit der Mutter oder Anerkennung der rechtliche Vater ist oder dies innert sechs Monaten seit der Geburt mittels Anerkennung oder Vaterschaftsurteil wird. Der Urlaub und die Entschädigung können innert einer Rahmenfrist von sechs Monaten seit der Geburt geltend gemacht werden. Diese Gesetzesänderung wirkt sich auf bestehende Arbeitsverhältnisse aus. Der Arbeitgeber, der bisher einen entschädigten vertraglichen Vaterschaftsurlaub gewährt hat, muss den Urlaub weiterhin im mindestens gleichen Umfang gewähren und den Arbeitnehmer auch vereinbarungsgemäss entschädigen. Die gesetzliche Vaterschaftsentschädigung und die gesetzlichen Urlaubstage dürften aber an die Lohnzahlungen bzw. die vertraglichen Urlaubstage angerechnet werden.

Dès le 1er janvier 2021, les pères auront droit à un congé de paternité de deux semaines financé par le régime des allocations pour perte de gain. L'ayant droit de l'allocation est l'homme qui est le père légal de l'enfant au moment de la naissance survenue après le 31 décembre 2020, soit par mariage avec la mère ou par reconnaissance, ou le devient au cours des six mois qui suivent la naissance par le biais d'une reconnaissance ou d'un jugement de paternité. Le congé et l'allocation peuvent être perçus dans un délai-cadre de six mois à compter de la naissance. Cette modification de la loi s'applique aux rapports de travail existants. L'employeur qui octroyait jusqu'à présent un congé paternité rémunéré sur une base contractuelle doit continuer à le faire au moins dans la même ampleur. L'allocation de paternité et les jours de congé prévus par la loi devraient cependant pouvoir être imputés sur les versements de salaire et les jours de congé prévus par le contrat.

Inhaltsübersicht

I. Einleitung
II. Anspruchsberechtigung und Grundzüge des Anspruchs
  A. Anspruchsberechtigung
  B. Grundzüge des Anspruchs
  C. Übergangsrechtliche Frage betreffend Geburten vor Inkrafttreten
III. Auswirkungen des Vaterschaftsurlaubs auf das Arbeitsverhältnis
  A. Keine Ausweitung des zeitlichen Kündigungsschutzes
  B. Verhältnis zwischen vertraglichem und gesetzlichem Vaterschaftsurlaub
    1. Vorbestehender vertraglicher Vaterschaftsurlaub
    2. Kein vorbestehender vertraglicher Vaterschaftsurlaub
  C. Geltendmachung der Vaterschaftsentschädigung und Bezug des Vaterschaftsurlaubs
    1. Geltendmachung der Vaterschaftsentschädigung
    2. Bezug des Vaterschaftsurlaubs
  D. Vaterschaftsurlaub und Beendigung des Arbeitsverhältnisses
IV. Fazit und Ausblick

I. Einleitung

Es war eine *deutliche Mehrheit* der Schweizer Stimmbevölkerung, die sich in der Volksabstimmung vom 27. September 2020 für die Einführung eines über die Erwerbsersatzordnung (EO) entschädigten Vaterschaftsurlaubs ausgesprochen hat.[1] Väter von Kindern, die nach dem 31. Dezember 2020 geboren werden, können innerhalb von sechs Monaten seit der Geburt des Kindes zwei Wochen bezahlten Urlaub beziehen.[2] Bislang hatten Väter keinen Anspruch auf einen entschädigten Vaterschaftsurlaub. Arbeitnehmer hatten lediglich einen Anspruch auf Freistellung im Rahmen der «üblichen freien Stunden und Tage».[3] Allerdings gewähren bereits heute einige Ge-

* Philippe Nordmann, Dr. iur., LL.M., Advokat, Partner, Walder Wyss AG, Basel.

** Christoph Burckhardt, MLaw, Advokat, Associate, Walder Wyss AG, Basel.

Die Autoren danken Herrn Mike Oberholzer, Leiter Ausgleichskasse Basel-Stadt, für die Hinweise zum Abschnitt betreffend Geltendmachung der Vaterschaftsentschädigung.

1 Die Zustimmung zur Vorlage lag bei 60,34%, die Stimmbeteiligung beim ebenfalls hohen Wert von 59,36%, siehe Internet: https://www.bk.admin.ch/ch/d/pore/va/20200927/can634.html (Abruf 31.10.2020).

2 Die Regelung tritt per 1. Januar 2021 in Kraft, siehe Internet: https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-80729.html (Abruf 31.10.2020). Die entsprechenden Bestimmungen in Gesetzen (BBl 2019 6855 ff.) und Verordnungen (Internet: https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/63286.pdf [Abruf 31.10.2020]) werden mit der Abkürzung des Erlasses und dem Zusatz «2021» ausgewiesen (z.B. Art. 329g OR 2021). Zum Übergangsrecht siehe unten II.C.

3 Vgl. Art. 329 Abs. 3 OR; Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, Obligationenrecht, Art. 319–330a OR, Der Arbeitsvertrag, 4. A., Zürich 2006, Art. 329 OR N 13, gemäss dem eine Freistellung von ein bis zwei Tagen üblich ist.

meinwesen sowie Arbeitgeber im öffentlichen und im privaten Bereich Vätern freiwillig mehr als das gesetzliche Minimum.[4]

Die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs war in den vergangenen Jahren *Gegenstand rechtspolitischer Diskussionen.* Sie geht zurück auf verschiedene parlamentarische Vorstösse und eine Volksinitiative, die darauf abzielten, nebst den Müttern auch Vätern oder Adoptiveltern einen Anspruch auf einen entschädigten Urlaub nach der Geburt oder der Adoption zu gewähren.[5] Es ist angesichts der politischen Diskussionen zu erwarten, dass die neuste Änderung lediglich ein Zwischenschritt auf dem Weg zur Einführung einer Elternzeit ist.[6] Nach Einführung einer Elternzeit könnten die Eltern – je nach Ausgestaltung – weitgehend selbst über die Aufteilung des Urlaubs nach einer Geburt bestimmen.[7]

Es bietet sich trotz der absehbaren Entwicklungen an, die neuen Bestimmungen im Hinblick auf eine reibungslose *Umsetzung in der arbeitsrechtlichen Praxis* zu kommentieren. Die Einführung des Vaterschaftsurlaubs wirkt sich namentlich auf bestehende und künftige Arbeitsverhältnisse aus.[8] Es stellt sich insbesondere die Frage, welche Auswirkungen das Inkrafttreten der gesetzlichen Bestimmungen auf einen bislang vertraglich gewährten Vaterschaftsurlaub hat und ob auch eine Geburt vor dem Inkrafttreten einen Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub und eine entsprechende Entschädigung begründet. Der vorliegende Beitrag zeigt auf, welche Voraussetzungen zum Bezug des Vaterschaftsurlaubs und der Vaterschaftsentschädigung berechtigen (II.) und welche Punkte Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Umsetzung der gesetzlichen Regelung in der Praxis beachten müssen (III.).

II. Anspruchsberechtigung und Grundzüge des Anspruchs

A. Anspruchsberechtigung

Einen Anspruch auf Bezug eines entschädigten Vaterschaftsurlaubs hat der Mann, der die *vier Anspruchsvoraussetzungen* erfüllt. Die Voraussetzungen entsprechen, abgesehen von der Vaterschaft, den Anspruchsvoraussetzungen der Mutterschaftsentschädigung.[9]

– *Rechtliche Vaterschaft:* Der Vater muss zum Zeitpunkt der Geburt[10] kraft Ehe mit der Mutter oder Anerkennung der rechtliche Vater sein oder dies innert sechs Monaten seit der Geburt mittels Anerkennung oder Vaterschaftsurteil werden. Der Vater, zu dem das Kindesverhältnis erst später begründet wird, hat keinen Anspruch.[11] Damit ist auch gesagt, dass der Vater, zu dem das Kindesverhältnis mittels Adoption begründet wird, vorerst nicht anspruchsberechtigt ist.[12] Es ist deshalb zu empfehlen, dass nicht verheiratete Väter

---

4 Siehe z.B. § 18 Abs. 1 Ziff. 3 Ferien- und Urlaubsverordnung des Kantons Basel-Stadt (SG 162.410; zehn Arbeitstage); GAV SBB 2019, Anhang 6, Ziff. 5 (zwanzig Arbeitstage); F. Hoffmann-La Roche AG, Allgemeine Roche-Bedingungen (ARB) für Einzelarbeitsverträge (EAV), Basel 2019, Ziff. 8 (sechs Arbeitstage); Novartis International AG, Novartis in der Schweiz, Basel 2020, 37 (18 Wochen resp. 90 Arbeitstage); zum Anspruch von Vätern im Militärdienst auf zwei Wochen Urlaub vgl. Ziff. 24 Abs. 7 Regl. 51.024.

5 In chronologischer Reihenfolge: Postulat Fetz (11.3492), Freiwillige Elternzeit und Familienvorsorge, betreffend eine Steuerbefreiung zur Ermöglichung einer privat finanzierten Elternzeitversicherung; Motion Hochreutener (11.3567), Elternzeit und Familienvorsorge; Motion Piller Carrard (12.3565), Vaterschaftsurlaub; Parl.Iv. Romano (13.478), Einführung einer Adoptionsentschädigung; Der Bundesrat, Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub, Auslegeordnung und Präsentation unterschiedlicher Modelle, Bern 2013, inkl. einer Übersicht über alle Vorstösse bis 2013; Eidgenössische Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie», BBl 2018 3723 f.; Parlamentarische Initiative (18.441), Indirekter Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative; vgl. zur Referendumsvorlage BBl 2019 6855 ff.

6 Vgl. für einen Ausblick in die Zukunft z.B. Motion Quadranti (19.3848), Elternzeit von 14 Wochen für beide Elternteile für Chancengleichheit im Erwerbsleben; Motion Bertschy (19.3849), Elternzeit von 14 Wochen für beide Elternteile. Gleiche Chancen im Erwerbsleben.

7 Vgl. zum schwedischen Recht 12. Kapitel *Socialförsäkringsbalk* (SFS 2010:110; Sozialversicherungsgesetz), § 12 und 17, gemäss denen die Eltern die insg. 480 Tage Elternzeit bis auf 90 Tage pro Elternteil unter sich aufteilen können; zum etwas weniger flexiblen deutschen Recht § 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BGBl. I S. 2748).

8 Darüber hinaus haben nach künftigem Recht auch selbständigerwerbende sowie im Betrieb der Ehefrau mitarbeitende und einen Barlohn beziehende Väter Anspruch auf eine Vaterschaftsentschädigung (Art. 16i Abs. 1 lit. d Ziff. 2 und 3 EOG 2021). Diese Konstellationen stehen im vorliegenden Beitrag aber nicht im Vordergrund.

9 Vgl. Art. 16b Abs. 1 EOG.

10 D.h., wenn das Kind lebensfähig geboren wird (Art. 23 Abs. 1 EOV 2021).

11 Zum Dargelegten siehe Art. 16i Abs. 1 lit. a EOG 2021; zur Anerkennung und zur Vaterschaftsklage siehe Art. 260 ff. ZGB.

12 Die Adoption eines minderjährigen Kindes setzt voraus, dass die adoptionswilligen Personen während mindestens eines Jahres für Pflege und Erziehung des Kindes gesorgt haben (Art. 264 Abs. 1 ZGB). Es ist somit ausgeschlossen, dass das Kindesverhältnis während der ersten sechs Monate nach der Geburt des Kindes entsteht. Die Parl.Iv. Romano (FN 5), die eine Adoptionsentschädigung von 14 Tagen verlangt, ist zurzeit hängig und wird vom Bundesrat befürwortet (BBl 2019 7303 ff.).

die Anerkennung möglichst zeitnah nach der Geburt auf dem Zivilstandsamt erklären.[13]

– *Vorversicherungsdauer:* Der Vater muss im Weiteren während der neun Monate vor der Geburt des Kindes im Sinne des AHVG obligatorisch versichert gewesen sein.[14]
– *Mindesterwerbsdauer:* Er muss während der Vorversicherungsdauer grundsätzlich mindestens fünf Monate erwerbstätig gewesen sein.[15]
– *Erwerbstätigkeit im Zeitpunkt der Geburt:* Er muss im Zeitpunkt der Geburt des Kindes grundsätzlich als Arbeitnehmer, Selbständigerwerbender oder als Mitarbeiter im Betrieb der Ehefrau mit Barlohn erwerbstätig sein.[16]

Ausnahmsweise und unter bestimmten Voraussetzungen haben auch Männer, die wegen *Arbeitsunfähigkeit* oder *Arbeitslosigkeit* die Voraussetzungen der Mindesterwerbsdauer oder der Erwerbstätigkeit nicht erfüllen, einen Anspruch auf eine Vaterschaftsentschädigung.[17]

B. Grundzüge des Anspruchs

Für den Bezug der Vaterschaftsentschädigung und des Vaterschaftsurlaubs gilt eine *Rahmenfrist von sechs Monaten seit Geburt* des Kindes. Die Rahmenfrist beginnt am Tag der Geburt des Kindes zu laufen. Der Anspruch auf eine Vaterschaftsentschädigung und einen Vaterschaftsurlaub entsteht am ersten Tag dieser Rahmenfrist und endet nach Ablauf der Rahmenfrist, nach Ausschöpfung der Taggelder, im Falle des Todes des Vaters oder des Kindes oder wenn die Vaterschaft aberkannt wird.[18]

Der Vater hat Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von *zwei Wochen* und eine Vaterschaftsentschädigung in Höhe von höchstens *14 Taggeldern.*[19] Das Taggeld beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das vor dem Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde, maximal aber CHF 196 pro Tag oder gesamthaft CHF 2'744.[20] Der Vaterschaftsurlaub kann flexibler bezogen werden als der Mutterschaftsurlaub.[21] Der Vater kann den Anspruch auf Vaterschaftsurlaub und -entschädigung innerhalb der Rahmenfrist entweder an einem Stück, wochenweise oder auch tageweise geltend machen. In jedem Fall wird die Entschädigung einmalig nach Ende des Anspruchs ausbezahlt.[22]

Die *Finanzierung* erfolgt paritätisch, d.h. zu gleichen Teilen durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber, über Lohnprozente im Rahmen der bestehenden Erwerbsersatzordnung. Der EO-Beitragssatz wird von heute 0,45 % auf 0,5 % angehoben.[23] Soweit ein Bruttolohn vereinbart ist, erhält der Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2021 einen um 0,05 % tieferen Nettolohn.[24] Es ist den Arbeitgebern zu empfehlen, ihren Arbeitnehmern diese Änderung vorgängig mitzuteilen.

C. Übergangsrechtliche Frage betreffend Geburten vor Inkrafttreten

Die gesetzliche Regelung hat keine Übergangsbestimmungen. Es ist deshalb fraglich, ob der Urlaub und die Entschädigung ab dem kommenden Jahr auch für Geburten vor Inkrafttreten des Vaterschaftsurlaubs am 1. Januar

---

13 Sind sowohl Vater, Mutter als auch Kind Schweizer Bürger mit Wohnsitz in der Schweiz, kann die Erklärung auf jedem beliebigen Zivilstandsamt erfolgen. In allen anderen Fällen ist das Zivilstandsamt am Geburtsort oder am gewöhnlichen Aufenthaltsort des Kindes bzw. am Wohnsitz oder am Heimatort der Mutter oder des Vaters zuständig (zum Dargelegten siehe Bundesamt für Justiz, Merkblatt Nr. 152.1 über die Kindesanerkennung in der Schweiz, Bern 2014, Ziff. 3).

14 Art. 16i Abs. 1 lit. b EOG 2021; eine ausländische Versicherungszeit wird gemäss Art. 26 EOV 2021 an die Vorversicherungsdauer angerechnet.

15 Art. 16i Abs. 1 lit. c EOG 2021; eine Erwerbstätigkeit im Ausland oder eine Dienstleistung i.S.v. Art. 1 EOG wird gemäss Art. 28 und 28a EOV 2021 an die Mindesterwerbsdauer angerechnet. Zur Ausnahme siehe unten FN 17.

16 Art. 16i Abs. 1 lit. d Ziff. 1–3 EOG 2021. Zur Ausnahme siehe unten FN 17.

17 Art. 16i Abs. 3 EOG 2021 i.V.m. Art. 29 und 30 EOV 2021. Im Falle von Arbeitslosigkeit wird vorausgesetzt, dass der Vater bis zur Geburt des Kindes Arbeitslosentaggeld bezog oder – sofern er am Tag der Geburt Dienst i.S.v. Art. 1a EOG leistet – die zum Bezug von Arbeitslosentaggeld erforderliche Beitragsdauer erfüllt. Im Falle von Arbeitsunfähigkeit wird vorausgesetzt, dass der Vater bis zur Geburt des Kindes eine Erwerbsausfallentschädigung einer Sozial- oder Privatversicherung oder IV-Taggelder bezogen hat oder im Zeitpunkt der Geburt noch in einem gültigen Arbeitsverhältnis steht, jedoch keinen Anspruch mehr auf Lohnfortzahlung hat.

18 Zum Ganzen siehe Art. 16j EOG 2021, Art. 329g Abs. 1 und 2 OR 2021.

19 Art. 16k EOG 2021, Art. 329g Abs. 1 OR 2021.

20 Art. 16l Abs. 1 und Abs. 3 EOG 2021 i.V.m. Art. 16f EOG. Hat der Vater im Zeitpunkt der Geburt kein Erwerbseinkommen, bezieht er jedoch ein Taggeld der Invalidenversicherung (IV), der obligatorischen Krankenpflegeversicherung (KVG), der obligatorischen Unfallversicherung, der Militär- oder der Arbeitslosenversicherung, entspricht die Vaterschaftsentschädigung mindestens der Höhe dieses Taggeldes (Art. 16m Abs. 2 EOG 2021).

21 Vgl. Art. 16d EOG, gemäss dem der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung vorzeitigt endet, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt.

22 Zum Dargelegten vgl. Art. 16k Abs. 3 und 4 EOG 2021; Art. 35 Abs. 3 EOV 2021. Zur Koordination mit anderen sozialversicherungsrechtlichen Taggeldansprüchen siehe Art. 16m EOG 2021.

23 Art. 27 Abs. 2 EOG i.V.m. Art. 36 Abs. 1 EOV 2021; vgl. Art. 36 Abs. 1 EOV (0,45 %).

24 Vgl. oben II.B.

2021 bezogen resp. gewährt werden dürfen, soweit die sechsmonatige Rahmenfrist beim Inkrafttreten noch nicht abgelaufen ist.[25] Es wird gesprochen von *unechter Rückwirkung,* wenn das künftige Recht nur für die Zeit nach seinem Inkrafttreten *(ex nunc et pro futuro)* zur Anwendung kommt, aber dabei auf einen Sachverhalt abstellt, der bereits vor Inkrafttreten vorlag.[26] Sie ist grundsätzlich zulässig, sofern ihr keine wohlerworbenen Rechte entgegenstehen.[27] Es gibt in der Lehre unterschiedliche Auffassung zur Frage, ob der Anspruch auf eine Vaterschaftsentschädigung nach neuem Recht vom Zeitpunkt des Inkrafttretens an auch in Fällen besteht, in denen der anspruchsbegründende Sachverhalt – vorliegend die Geburt des Kindes – bereits vor der Geltung des neuen Rechts eingetreten ist.[28] Sie ist mittels Auslegung der gesetzlichen Grundlagen nach Wortlaut und Zweck zu erörtern.[29]

Dem Wortlaut der Bestimmungen zufolge begründet nur die *Geburt eines Kindes nach Inkrafttreten* der neuen Regelung zum Vaterschaftsurlaub einen Anspruch auf eine Vaterschaftsentschädigung und einen Vaterschaftsurlaub. Anders als bei der Einführung der Bestimmungen zur Mutterschaftsentschädigung wurde darauf verzichtet, den zeitlichen Geltungsbereich der Bestimmungen zur Vaterschaftsentschädigung mit einer entsprechenden Schlussbestimmung auf Geburten vor dem 1. Januar 2021 auszudehnen.[30] Ein Analogieschluss, wie er vereinzelt nahegelegt wird,[31] findet im Wortlaut der Bestimmungen keine Grundlage.

Im Weiteren sprechen auch die historische und die teleologische Auslegung nicht dafür, dass auch Geburten vor Inkrafttreten der neuen Regelung zum Bezug eines entschädigten Vaterschaftsurlaubs berechtigen. Es lassen sich weder aus der parlamentarischen Debatte noch aus den vor der Referendumsabstimmung verfügbaren amtlichen Informationen Argumente für eine unechte Rückwirkung herleiten.[32] Es mag zutreffen, dass Gesetzesrevisionen im Sozialversicherungsrecht häufig mit dem Motiv erfolgen, bestehende Lücken im Leistungssystem zu beseitigen. Es mag auch zutreffen, dass es Beispiele gibt, bei denen das neue Recht ohne ausdrückliche Übergangsbestimmung auch auf Sachverhalte angewendet wurde, die sich vor Inkrafttreten ereignet hatten.[33] Die vorliegende Gesetzesrevision unterscheidet sich aber insofern von diesen Beispielen, als es nicht um das Beseitigen einer Deckungslücke im Zusammenhang mit einer bestehenden sozialversicherungsrechtlichen Entschädigung geht, sondern um die Einführung einer neuen Entschädigung. Zudem hat sich die Stimmbevölkerung auf der Grundlage einer Referendumsvorlage und amtlicher Informationen für den Vaterschaftsurlaub ausgesprochen, die weder ausdrücklich noch implizit auf eine unechte Rückwirkung schliessen lassen. Es haben deshalb nur Väter von Kindern, die nach dem 31. Dezember 2020 geboren wurden, Anspruch auf eine Vaterschaftsentschädigung und einen Vaterschaftsurlaub.[34]

---

25 Das wäre der Fall bei Geburten ab dem 2. Juli 2020. Diesfalls läuft die Rahmenfrist am 1. Januar 2021 ab.

26 BGE 114 V 150 E. 2a; Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 8. A., Zürich/St. Gallen 2020, N 282 m.w.H.

27 BGE 144 I 81 E. 4.1; BGE 126 V 134 E. 4a; BGE 119 V 200 E. 5c/dd; BGE 110 V 254 E. 3a; vgl. BGE 114 V 151 E. 2a, jeweils m.w.H.

28 Zur Auffassung, der Anspruch auf Vaterschaftsentschädigung entstehe auch für Geburten vor dem Inkrafttreten, sofern die Rahmenfrist am 1. Januar 2021 noch nicht abgelaufen sei, vgl. Daniel Kettiger, Übergangsrechtliche Frage beim Vaterschaftsurlaub, swisslawlist vom 21.10.2020; zustimmend Georges Chanson, Übergangsrechtliche Frage beim Vaterschaftsurlaub, swisslawlist vom 22.10.2020; a.M. Anela Lucic, Vaterschaftsurlaub, VISCHER AG Blog-Post vom 28.10.2020, Internet: https://www.vischer.com/know-how/blog/vaterschaftsurlaub-38786/ (Abruf 31.10.2020), die jedoch von einer Vorwirkung spricht. Eine Vorwirkung läge aber nur vor, wenn die Vaterschaftsentschädigung nach neuem Recht bereits vor dessen Inkrafttreten ausbezahlt würde. Das steht aber nicht zur Diskussion. Zum Begriff der Vorwirkung siehe Häfelin/Müller/Uhlmann (FN 26), N 298; zu deren grundsätzlicher Unzulässigkeit BGE 129 V 455 E. 3 m.w.H.

29 Vgl. BGE 126 V 134 E. 4a; BGE 114 V 150 E. 2b; BGE 99 V 200 E. 2, E. 3a. Massgeblich ist insb. der Wortlaut der Übergangsbestimmungen.

30 Vgl. Ziff. 2 SchlBest. EOG vom 3.10.2003 (AS 2005 1436) betreffend Übergangsbestimmungen bei der Einführung der Mutterschaftsentschädigung.

31 Vgl. Nachweise in FN 28.

32 Zur parlamentarischen Debatte, in der die Frage der Rückwirkung kein Thema war, siehe AB 2019 S 554 ff. und AB 2019 N 1442 ff. Zu den amtlichen Informationen siehe Bundesamt für Sozialversicherungen, FAQ Vaterschaftsurlaub vom 6.8.2020, Internet: https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/eo/faktenblaetter/vaterschaftsurlaub-faq.pdf.download.pdf/vaterschaftsurlaub-faq-de.pdf (Abruf 31.10.2020), 2 («Das bedeutet, dass Väter von Kindern, die nach dem 31. Dezember 2020 geboren werden, Anspruch auf den Vaterschaftsurlaub haben»).

33 Zum Dargelegten vgl. BGE 99 V 200 E. 3a m.H. auf einige Beispiele.

34 Im Ergebnis gleicher Meinung Lucic (FN 28); ebenso die Initianten der Vaterschaftsurlaubs-Initiative, Internet: https://www.vaterschaftsurlaub.ch/ (Abruf 31.10.2020).

III. Auswirkungen des Vaterschaftsurlaubs auf das Arbeitsverhältnis

A. Keine Ausweitung des zeitlichen Kündigungsschutzes

Im Gegensatz zur ebenfalls im nächsten Jahr in Kraft tretenden Regelung zum Betreuungsurlaub sieht die Regelung zum Vaterschaftsurlaub *keinen Kündigungsschutz während des Urlaubs* vor.[35] Es war nicht beabsichtigt, einen eigentlichen zeitlichen Kündigungsschutz wie im Falle einer Mutterschaft vorzusehen.[36] Der Arbeitgeber läuft also nicht Gefahr, dass eine während der Rahmenfrist oder dem Vaterschaftsurlaub ausgesprochene Kündigung nichtig ist oder der Ablauf der Kündigungsfrist im Falle einer vorgängig ausgesprochenen Kündigung unterbrochen und erst nach dem Ende der Rahmenfrist oder dem Urlaub fortgesetzt wird.

Die Regelung zum Vaterschaftsurlaub gewährt gleichwohl einen gewissen *Arbeitnehmerschutz in zeitlicher Hinsicht,* auch wenn sie den eigentlichen zeitlichen Kündigungsschutz nicht ausweitet. Zum einen besteht ein gewisser Schutz im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer, der den Vaterschaftsurlaub noch nicht oder nicht vollständig bezogen hat, verlängert sich die Kündigungsfrist um die Dauer des noch nicht bezogenen Vaterschaftsurlaubs.[37] Das gilt sowohl für Arbeitsverhältnisse, die vor der Geburt aufgelöst wurden, aber im Zeitpunkt der Geburt noch nicht beendet sind, als auch bei Kündigungen zwischen der Geburt des Kindes und dem Ende der sechsmonatigen Rahmenfrist. Hat ein Arbeitnehmer noch keinen Vaterschaftsurlaub bezogen, verlängert sich die Kündigungsfrist um insgesamt vierzehn Tage. Die Verlängerung der Kündigungsfrist darf nicht für den Bezug des restlichen Feriensaldos verwendet werden.[38] Ein entsprechender Passus im Kündigungsschreiben, z.B. im Zusammenhang mit einer Freistellung, wäre somit nicht gültig. Zum anderen darf der Arbeitgeber die Ferien des Arbeitnehmers nicht kürzen, wenn der Arbeitnehmer den Vaterschaftsurlaub bezogen hat.[39]

B. Verhältnis zwischen vertraglichem und gesetzlichem Vaterschaftsurlaub

Es stellt sich die Frage, wie das *Verhältnis zwischen vertraglichem und gesetzlichem Vaterschaftsurlaub* ist und insbesondere ob der gesetzliche Anspruch zusätzlich zu einem vorbestehenden vertraglichen Anspruch geltend gemacht werden kann.

1. Vorbestehender vertraglicher Vaterschaftsurlaub

Gewährt ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bereits vor dem Inkrafttreten der Regelung bezahlte Abwesenheitstage im Zusammenhang mit der Geburt seines Kindes, gilt diese vertragliche Abrede auch nach Inkrafttreten des Vaterschaftsurlaubs. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber den Vaterschaftsurlaub weiterhin im mindestens gleichen Umfang gewähren muss und den Arbeitnehmer während dieser Zeit auch im vereinbarten Umfang entschädigen muss. Soweit dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf eine Vaterschaftsentschädigung zusteht, dürften die gesetzliche Vaterschaftsentschädigung und die gesetzlichen Urlaubstage an die Lohnzahlungen bzw. die vertraglichen Urlaubstage angerechnet werden. Der Arbeitgeber müsste den Anspruch auf die Vaterschaftstaggelder mit Lohnzahlungen ergänzen, um seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nachzukommen.[40] Die Konstellation ist rechtlich so zu werten, dass der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Pflicht zur Gewährung von Vaterschaftsurlaub auf Verlangen des Arbeitnehmers bei Inkrafttreten der Regelung bereits im Voraus nachkommt. Auf ergänzende Lohnzahlungen kann der Arbeitgeber verzichten, wenn er dem Arbeitnehmer bislang lediglich unbezahlte Abwesenheitstage gewährt

---

35 Zum zeitlichen Kündigungsschutz während des Betreuungsurlaubs siehe Art. 336c Abs. 1 lit. c[bis] OR 2021 (BBl 2019 8668). Dieser Teil der Regelung tritt am 1. Juli 2021 in Kraft, siehe Internet: https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-80596.html (Abruf 31.10.2020).

36 Zum Kündigungsschutz im Zusammenhang mit der Mutterschaft siehe Art. 336c Abs. 1 lit. c OR.

37 Art. 335c Abs. 3 OR 2021. Es ist ein «gesetzgeberisches Novum», dass sich die Kündigungsfrist aufgrund eines Sachumstands verlängert, siehe Georges Chanson, Factsheet Vaterschaftsurlaub + BG «Angehörigenbetreuung» vom 22.10.2020, Internet: https://doku.arbeitsrechtler.ch/Chanson_Factsheet_VSE-AB.pdf (Abruf 31.10.2020). Vgl. Peter Reinert/Dario Gomringer, Rechtsfragen im Zusammenhang mit dem Vaterschaftsurlaub, Jusletter vom 9.11.2020, N 24, gemäss denen der zum Zeitpunkt des Ablaufs der Kündigungsfrist verbleibende Vaterschaftsurlaub massgeblich ist.

38 Zum Dargelegten siehe Bericht der Kommission für Soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates (SGK-S) vom 15.4.2019 betreffend den Indirekten Gegenentwurf zur Vaterschaftsurlaubs-Initiative, BBl 2019 3405 ff., 3417.

39 Art. 329b Abs. 3 lit. c OR 2021.

40 Zum Dargelegten siehe Ueli Sommer/Gaurav Bhagwanani, Die Schweiz führt einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub ein, Walder Wyss AG Employment News Nr. 51 vom Oktober 2020, Internet: https://www.walderwyss.com/user_assets/publications/Employment-News-51_D.pdf (Abruf 31.10.2020), 3.

hat. Je nachdem, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer freiwillig die Differenz zwischen der gesetzlichen Vaterschaftsentschädigung und dem vertraglichen Lohn auszahlt oder nicht, entsteht dem Arbeitnehmer beim Bezug des Vaterschaftsurlaubs eine mehr oder weniger grosse Einkommenseinbusse.

Damit eine Anrechnung der gesetzlichen Vaterschaftsentschädigung und Urlaubstage überhaupt erst möglich ist, muss der Arbeitnehmer die Vaterschaftsentschädigung aber auch tatsächlich geltend machen. Die neuen gesetzlichen Grundlagen berechtigen den Vater zum Bezug von Vaterschaftsurlaub und -entschädigung, verpflichten ihn aber nicht dazu.[41] Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen bezahlten Vaterschaftsurlaub auf vertraglicher Grundlage, ist der Arbeitnehmer unseres Erachtens aufgrund seiner arbeitsrechtlichen Treuepflicht verpflichtet, sein Recht auf eine gesetzliche Vaterschaftsentschädigung geltend zu machen.[42] Unterlässt es der Arbeitnehmer, den Anspruch bei der zuständigen Ausgleichskasse geltend zu machen, so ist der Arbeitgeber befugt, den Anspruch geltend zu machen.[43]

2. Kein vorbestehender vertraglicher Vaterschaftsurlaub

Besteht kein vertraglicher Anspruch auf Vaterschaftsurlaub, ersetzt der gesetzliche Anspruch auf Vaterschaftsurlaub grundsätzlich den Anspruch auf Freistellung im Rahmen der «üblichen freien Stunden und Tage».[44] Damit erübrigt sich auch die Diskussion, ob der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohn während dieser Zeit hat.[45] Der Arbeitnehmer hat in diesem Falle *Anspruch auf Vaterschaftsurlaub im gesetzlichen Rahmen* und auf die entsprechende Vaterschaftsentschädigung. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer freiwillig mit zusätzlichen Lohnzahlungen in Höhe der Differenz zwischen den Taggeldern und seinem vertraglichen Lohn entschädigen. Hat der Arbeitnehmer ausnahmsweise keinen Anspruch auf Vaterschaftsurlaub, darf er trotzdem ein bis zwei Abwesenheitstage im Rahmen der «üblichen freien Stunden und Tage» geltend machen.[46]

[41] Bericht SGK-S (FN 38), 3416.
[42] Vgl. Art. 321a OR.
[43] Vgl. Art. 17 Abs. 1 lit. a EOG.
[44] Siehe oben FN 3.
[45] Siehe zu dieser Diskussion Rahel Aina Nedi, Vaterschafts- und Elternurlaub, Bern 2019, 46 ff. m.w.H.
[46] Sommer/Bhagwanani (FN 40), 3.

C. Geltendmachung der Vaterschaftsentschädigung und Bezug des Vaterschaftsurlaubs

1. Geltendmachung der Vaterschaftsentschädigung

Das Verfahren zur Geltendmachung der Vaterschaftsentschädigung werden die Ausgleichskassen bis Ende Jahr definieren.[47] Es ist zu erwarten, dass das *Verfahren analog der Mutterschaftsentschädigung* ausgestaltet wird,[48] mit dem Unterschied, dass die Vaterschaftsentschädigung nicht mehrmals, sondern einmal nachträglich ausbezahlt wird.[49] Das bedeutet, dass ein Arbeitnehmer die Entschädigung über den Arbeitgeber mit dem entsprechenden Formular der zuständigen Ausgleichskasse geltend macht.[50] Der Arbeitgeber bestätigt gegenüber der Ausgleichskasse den für die Berechnung der Entschädigung massgebenden Lohn, den während des Entschädigungsanspruchs ausbezahlten Lohn, die Dauer der Beschäftigung und die Datumsangaben der bezogenen Urlaubstage.[51]

Die *Auszahlung* erfolgt grundsätzlich an den Arbeitnehmer. Zumal die Vaterschaftsentschädigung erst nach dem Ende des Anspruchs ausbezahlt wird, werden die meisten Arbeitgeber die Entschädigung wohl vorschiessen oder weiterhin den Lohn zahlen und dann bei der Ausgleichskasse die Auszahlung an sich beantragen.[52]

2. Bezug des Vaterschaftsurlaubs

Der Arbeitnehmer sollte den Bezug des Vaterschaftsurlaubs vor der Geburt mit dem Arbeitgeber absprechen.[53] Es sollte insbesondere geklärt werden, ob der Arbeitnehmer den Vaterschaftsurlaub an einem Stück, wochenweise oder tageweise beziehen will. Der Zweck des Vater-

[47] Vgl. z.B. den entsprechenden Hinweis der Ausgleichskasse des Kantons Basel-Stadt vom 13.10.2020, Internet: https://www.ausgleichskasse-bs.ch/news/vaterschaftsurlaub-ab-2021/ (Abruf 31.10.2020).
[48] Vgl. Sommer/Bhagwanani (FN 40), 2.
[49] Vgl. Art. 35 Abs. 2 und 3 EOV 2021. D.h., die Entschädigung wird nach Ablauf der Rahmenfrist oder dem vorzeitigen vollständigen Bezug der Urlaubstage ausbezahlt.
[50] Zuständig ist die Ausgleichskasse, die am letzten bezogenen Tag des Vaterschaftsurlaubs für den Beitragsbezug zuständig war (Art. 34 Abs. 1 lit. b EOV 2021). Für Gesuche von Vätern mit Wohnsitz im Ausland, die nicht mehr in der AHV obligatorisch versichert sind, ist die Schweizerische Ausgleichskasse zuständig (Art. 34 Abs. 1 lit. c EOV 2021).
[51] Art. 34a Abs. 1 EOV 2021.
[52] Vgl. Sommer/Bhagwanani (FN 40), 2.
[53] Die arbeitsrechtliche Treuepflicht (Art. 321a OR) gebietet diese Absprache.

schaftsurlaubs liegt in der *Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen.* Er soll dem Vater die Möglichkeit eröffnen, sich bereits unmittelbar nach der Geburt seines Kindes intensiv an dessen Betreuung und Erziehung zu beteiligen.[54] Angesichts dieses Zwecks darf es dem Arbeitnehmer unseres Erachtens grundsätzlich nicht verweigert werden, den Vaterschaftsurlaub unmittelbar nach der Geburt an einem Stück zu beziehen, sofern dies seinem Wunsch entspricht.[55] Im Übrigen sind die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, soweit keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen oder die zeitlichen Wünsche nicht rechtsmissbräuchlich sind.[56]

D. Vaterschaftsurlaub und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Endet das Arbeitsverhältnis durch *Kündigung,* sind die noch nicht bezogenen Vaterschaftsurlaubstage dem anspruchsberechtigten Arbeitnehmer zu gewähren. Sie gehen dem Bezug allfälliger Ferientage vor. Soweit der Arbeitnehmer seine verbleibenden Ferientage unter Berücksichtigung seines noch nicht bezogenen Vaterschaftsurlaubs bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht *in natura* beziehen kann, sind sie mit einer entsprechenden Zahlung abzugelten. Eine Kürzung des Vaterschaftsurlaubs ist nicht zulässig.[57]

Endet das Arbeitsverhältnis durch *fristlose Kündigung* zu einem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer den Vaterschaftsurlaub noch nicht oder nicht vollumfänglich bezogen hat, ist unklar, ob der Arbeitnehmer trotzdem Anspruch auf Bezug einer Vaterschaftsentschädigung und eines Vaterschaftsurlaubs im Umfang der noch nicht bezogenen Tage innerhalb der Rahmenfrist hat. War die fristlose Auflösung gerechtfertigt, kann der betroffene Vater seinen verbliebenen Anspruch unseres Erachtens innerhalb der Rahmenfrist oder bei einem resp. über einen allfälligen neuen Arbeitgeber bei der zuständigen Ausgleichskasse geltend machen. Ist er arbeitslos, muss er den Anspruch auf eine Vaterschaftsentschädigung selbst bei der Ausgleichskasse geltend machen.[58] Wurde der Arbeitnehmer ungerechtfertigt fristlos entlassen, dürfte dem auch so sein. Zudem hat der Arbeitnehmer in diesem Fall Anspruch auf den ihm entgangenen Verdienst.[59] Wäre ein Vaterschaftsurlaub in die verbliebene Vertragsdauer oder in die hypothetische ordentliche Kündigungsfrist gefallen, dürfte das keinen Einfluss auf den Schadenersatzanspruch des Betroffenen haben, sofern dem Arbeitnehmer auch während des Vaterschaftsurlaubs der volle Lohn versprochen wurde. Wurde dem Arbeitnehmer hingegen keine Lohnzahlung während des Vaterschaftsurlaubs versprochen, dürfte der Arbeitnehmer wohl auch keinen Anspruch auf entgangenen Lohn an den besagten Tagen haben. Weil die fristlose Auflösung seinen Anspruch auf Vaterschaftsurlaub und -entschädigung nicht tangiert, entsteht ihm diesbezüglich kein Schaden.

Schliessen die Parteien eine *Aufhebungsvereinbarung,* kann der Arbeitnehmer nicht gültig auf sein Recht auf Vaterschaftsurlaub verzichten, weil es sich dabei um ein zwingendes Recht handelt.[60] Eine entsprechende Vereinbarung wäre nichtig.[61] Die Parteien können sich aber darauf einigen, dass der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub mit einer Freistellung von mindestens gleicher Länge wie der noch nicht bezogene Vaterschaftsurlaub abgegolten ist. Und schliesslich spricht unseres Erachtens auch nichts dagegen, dass der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber vereinbart, mit der Geltendmachung des Anspruchs noch zuzuwarten, sofern der Bezug des Urlaubs unter einem neuen Arbeitsverhältnis für ihn und seine Familie besser und mithin nicht zu seinen Ungunsten wäre.

IV. Fazit und Ausblick

Im schweizerischen Recht gibt es ab dem 1. Januar 2021 einen *entschädigten Vaterschaftsurlaub.* Anspruchsberechtigt sind Männer, die *(i)* im Zeitpunkt der Geburt ei-

---

54 Zum Dargelegten siehe Bericht SGK-S (FN 38), 3407.

55 Ausnahmsweise ist es u.E. denkbar, dem Arbeitnehmer den Bezug des Vaterschaftsurlaubs an einem Stück unmittelbar nach der Geburt zu verweigern, sofern er den Umstand der Geburt und den Zeitpunkt des Vaterschaftsurlaubs treuwidrig nicht mit dem Arbeitgeber abgesprochen hat und gewichtige betriebliche Interessen entgegenstehen.

56 Reinert/Gomringer (FN 37), N 9 ff.; Sommer/Bhagwanani (FN 40), 3.

57 Zur Übertragbarkeit des Anspruchs auf Vaterschaftsurlaub auf ein neues Arbeitsverhältnis siehe Reinert/Gomringer (FN 37), N 31 ff.

58 Zumindest der Anspruch auf eine Vaterschaftsentschädigung endet gemäss der abschliessenden gesetzlichen Aufzählung nicht im Falle einer (fristlosen) Kündigung (vgl. Art. 16j Abs. 3 EOG 2021 *e contrario*). Es entspricht zudem eher dem Gesetzeszweck der flexiblen Bezugsmöglichkeit, dass es dem Arbeitnehmer freisteht, den Vaterschaftsurlaub auch unter dem neuen Arbeitsverhältnis noch zu beziehen. Zum Dargelegten vgl. Reinert/Gomringer (FN 37), N 31 ff., gemäss denen der Vaterschaftsurlaub im Falle einer ordentlichen Kündigung auch unter dem neuen Arbeitsverhältnis geltend gemacht werden kann; a.M. wohl SGK-S (FN 38), 3417. Zur Koordination mit den Taggeldern der Arbeitslosenversicherung und anderer Sozialversicherungen vgl. Art. 16m Abs. 1 EOG 2021.

59 Art. 337c Abs. 1 OR.

60 Vgl. Art. 362 Abs. 1 OR 2021.

61 Vgl. Art. 362 Abs. 2 OR.

nes Kindes ab dem 1. Januar 2021 dessen rechtlicher Vater sind oder es innerhalb von sechs Monaten danach werden, *(ii)* eine neunmonatige Vorversicherungsdauer im Sinne des AHVG erfüllen, *(iii)* während der Vorversicherungsdauer eine Mindesterwerbsdauer von fünf Monaten vorweisen können und *(iv)* im Zeitpunkt der Geburt erwerbstätig sind. Unter bestimmten Voraussetzungen sind auch Männer, die wegen Arbeitsunfähigkeit oder *Arbeitslosigkeit* die Voraussetzungen der Mindesterwerbsdauer oder der Erwerbstätigkeit nicht erfüllen, anspruchsberechtigt. Der Berechtigte kann seinen Anspruch auf zwei Wochen Vaterschaftsurlaub und 14 Taggelder à maximal CHF 196 innerhalb einer Rahmenfrist von sechs Monaten seit der Geburt des Kindes geltend machen.[62]

Die Einführung des Vaterschaftsurlaubs und der Vaterschaftsentschädigung hat verschiedene *Auswirkungen auf bestehende Arbeitsverhältnisse.* Gewährt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer einen vollumfänglich entschädigten vertraglichen Vaterschaftsurlaub, bleibt der Arbeitgeber auch nach Inkrafttreten des gesetzlichen Vaterschaftsurlaubs verpflichtet, den versprochenen Urlaub zu gewähren und den Lohn während dieser Zeit zu bezahlen. Steht dem Arbeitnehmer eine gesetzliche Vaterschaftsentschädigung zu, dürfte der Arbeitgeber die gesetzliche Entschädigung und die gesetzlichen Urlaubstage an die Lohnzahlungen und die vertraglichen Urlaubstage anrechnen. Sieht der Arbeitsvertrag keinen Vaterschaftsurlaub vor, steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Vaterschaftsurlaub und -entschädigung im gesetzlichen Rahmen zu. Es steht dem Arbeitgeber frei, darüber hinaus Mehrleistungen, wie z.B. 100 % des Lohnes oder den Lohn während einer längeren Dauer, zu bezahlen.[63]

Vor dem Hintergrund der aktuellen rechtspolitischen Debatte um die Einführung einer *Elternzeit* und einer *Adoptionsentschädigung* bietet sich ein Ausblick an. Es ist wahrscheinlich, dass die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs lediglich ein Zwischenschritt ist, der mittel- oder längerfristig zu einer Ausweitung der entschädigten Betreuungszeit für Eltern führt.[64] Es lässt sich zurzeit noch nicht abschätzen, welche Auswirkungen künftige Revisionen auf das Arbeitsvertragsrecht haben werden.[65] Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind deshalb gut beraten, die Rechtsentwicklung aufmerksam zu verfolgen. Aus Arbeitgebersicht ist es empfehlenswert, sich betrieblich auf eine allfällige Ausweitung der entschädigten Betreuungszeit einzustellen. Je nach Grösse des Betriebs können längere Abwesenheiten ein Unternehmen vor Herausforderungen stellen. Aus Arbeitnehmersicht ist zu bemerken, dass die Einführung einer Elternzeit – sofern sie den Eltern (nahezu) gleich lange entschädigte Betreuungszeiten gewährt – dazu beitragen könnte, dass die Wahrscheinlichkeit einer Abwesenheit im Betrieb aufgrund einer Geburt gleichermassen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern besteht. Diese Wahrscheinlichkeit würde wohl auch beim Anstellungsentscheid bei beiden Geschlechtern gleichermassen berücksichtigt. Ohne damit Stellung zu beziehen hinsichtlich der Länge einer allfälligen Elternzeit, erscheint es uns erwägenswert, den Eltern eine möglichst weitgehende Freiheit bei der Aufteilung der Betreuungszeit zu überlassen. Ob sich das realisiert, werden die künftigen parlamentarischen Beratungen erst noch zeigen.

---

62 Zum Ganzen siehe oben II.
63 Zum Ganzen siehe oben III.
64 Siehe oben I., bei und in FN 6.
65 Insb. ist unklar, welche Auswirkungen eine Elternzeit auf die Bestimmungen zum Kündigungsschutz haben wird.