



Vaterschaftsurlaub

Grundlagen

[Art. 66a PersV](#)

PHB SG: 45.5
vom: 01.10.2024
Ersetzt: 45.5
vom: 01.07.2022

1 Anspruch auf Vaterschaftsurlaub

Mitarbeiter können nach der Geburt eines Kindes zehn Tage Vaterschaftsurlaub innerhalb von sechs Monaten als bezahlten Urlaub beziehen. Bei einer Mehrlingsgeburt beträgt der Vaterschaftsurlaub 15 Tage. Der Urlaub kann wochen- oder tageweise bezogen werden.

Denselben Urlaubsanspruch haben auch Mitarbeiterinnen, bei deren Ehefrau oder eingetragener Partnerin ein Kindesverhältnis mit Geburt begründet wird, sofern nicht durch eine andere Person für dasselbe Kind Vaterschaftsurlaub bezogen wird.

2 Vaterschaftsentschädigung

Die Voraussetzungen für die Vaterschaftsentschädigung richten sich nach dem Erwerbsersetzungsgesetz ([SR 834.1](#); abgekürzt EOG). Anspruchsberechtigt ist nach Art. 16i EOG der Mann, der

- im Zeitpunkt der Geburt des Kindes der rechtliche Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird;
- während der neun Monate unmittelbar vor der Geburt des Kindes im Sinne des AHVG (SR 831.10) obligatorisch versichert war;
- in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat; und
- im Zeitpunkt der Geburt des Kindes Arbeitnehmer im Sinne von Artikel 10 ATSG (SR 830.1) ist.

Die Rahmenfrist von sechs Monaten und der Anspruch beginnen am Tag der Geburt des Kindes. Der Anspruch endet nach Ablauf der Rahmenfrist, nach Ausschöpfung der Taggelder, wenn der Vater oder das Kind stirbt oder die Vaterschaft aberkannt wird (Art. 16j EOG).

Während des Vaterschaftsurlaubs leistet der Kanton volle Lohnfortzahlung. Dies geht über die Vorgaben des EOG hinaus, das nur 80 Prozent des Einkommens entschädigt, bis höchstens 220 Franken je Tag. Die Leistungen der Erwerbserersatzordnung gehen im Ausmass der Lohnfortzahlung an den Kanton über.

Für die Lohnfortzahlung wird auf den im Zeitpunkt der Geburt aktuellen Beschäftigungsgrad abgestellt. Eine Reduktion des Beschäftigungsgrads innerhalb der Rahmenfrist von sechs Monaten hat keine Senkung der Vaterschaftsentschädigung zur Folge.

Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass die Mitarbeiter gestützt auf Art. 97 Abs. 2 PersV nach wie vor die Möglichkeit haben, innerhalb eines Jahres nach der Geburt eines eigenen Kindes den 13. Monatslohn ganz oder zur Hälfte als bezahlten Urlaub zu beziehen. Auch



dies gilt in gleicher Weise für eine Mitarbeiterin, bei deren Ehefrau oder eingetragener Partnerin ein Kindesverhältnis mit Geburt begründet wird.

3 Vaterschaftsurlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Wird das Arbeitsverhältnis beendet und kann der Vaterschaftsurlaub nicht mehr oder nicht mehr vollständig in der Kündigungsfrist bezogen werden, kann mit dem neuen Arbeitgeber eine Absprache bezüglich Übertragung des Anspruchs auf Vaterschaftsurlaub getroffen werden. Andernfalls verfallen die noch nicht bezogenen Urlaubstage. Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber verlängert sich das Arbeitsverhältnis um die Anzahl der noch nicht bezogenen Urlaubstage. Eine Auszahlung des Vaterschaftsurlaubs kann nicht erfolgen.