



Nicolas Facincani

lic. iur., LL.M., Rechtsanwalt
Voillat Facincani Sutter + Partner, Zürich
www.vfs-partner.ch

Arbeitsrecht

Rechtliche Aspekte des neuen Adoptionsurlaubs

Die Bundesversammlung hat am 1. Oktober 2021 für einen zweiwöchigen Adoptionsurlaub gestimmt bzw. eine entsprechende Vorlage angenommen. Die Vorlage unterlag dem fakultativen Referendum mit Referendumsfrist bis zum 20. Januar 2022. Die Referendumsfrist ist unbenutzt abgelaufen. Der Bundesrat hat das Inkrafttreten der Bestimmungen auf den 1. Januar 2023 festgesetzt.

Änderungen bei den Urlaubsansprüchen

Seit dem 1. Januar 2021 wird jedem Arbeitnehmer, der Vater wird, ein zehntägiger Vaterschaftsurlaub gewährt.¹ Seit dem 1. Januar 2021 bzw. 1. Juli 2021 sieht das Obligationenrecht (OR) sodann zudem einen Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von bis zu drei Tagen für die notwendige Betreuung von Angehörigen² respektive von bis zu

14 Wochen für die Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern vor.³ Des Weiteren wurde die Regelung zum Mutterschaftsurlaub angepasst bzw. erweitert.⁴ Obwohl die verschiedenen «Urlaube» ausgeweitet wurden, sieht das Gesetz auf Stufe Bund aktuell (noch) keinen Adoptionsurlaub vor. Auch im Rahmen des Vaterschaftsurlaubs war

kein Adoptionsurlaub vorgesehen worden.⁵ Möglich sind bzw. waren hingegen kantonale Regelungen (Art. 16h EOG), wovon allerdings wenige Kantone Gebrauch gemacht haben. Zulässig ist auch die vertragliche Einführung eines Adoptionsurlaubs. Auch einzelne Gesamtarbeitsverträge sehen bereits Adoptionsurlaube vor.⁶

1. Bisheriges Recht zum Adoptionsurlaub

Gemäss bisherigem, bis Ende 2022 geltendem Recht sind im Rahmen einer Adoption die üblichen freien Tage und Stunden zu gewähren.⁷ Damit wurde bzw. wird die Adoption eines Kindes etwa der eigenen Hochzeit oder dem Tod eines nahen Angehörigen gleichgesetzt. Mit der Gewährung der üblichen freien Tage und Stunden wurde bzw. wird einem Arbeitnehmer innerhalb der Arbeitszeit die nötige Freizeit im Zusammenhang mit der Adoption eines Kindes eingeräumt. Der genaue Umfang der zu gewährenden Freizeit war bzw. ist im Gesetz nicht geregelt und bestimmt sich daher nach betrieb-

licher oder branchenüblicher Übung.⁸ In der Praxis wurde bzw. wird im Zusammenhang mit einer Adoption eine minimale Arbeitsbefreiung von ein bis zwei Arbeitstagen gewährt.

2. Der neue Adoptionsurlaub

Nach der neuen Regelung haben erwerbstätige Eltern, die ein Kind unter vier Jahren zur Adoption aufnehmen, Anspruch auf einen zweiwöchigen Adoptionsurlaub,⁹ sofern die Voraussetzungen für die Adoptionsentschädigung gemäss EOG¹⁰ gegeben sind.¹¹

Die im Gegensatz zum Mutterschaftsurlaub massiv kürzere Dauer wird etwa damit begrün-

det, dass hier die Erholungszeit der Mutter nach der Geburt wegfällt.¹²

Der bezahlte Adoptionsurlaub soll zur Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen beitragen und zählt zu den Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.¹³

2.1 Anspruch auf Adoptionsentschädigung

Damit einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin, die ein Kind zur Adoption aufnehmen, ein Anspruch auf einen Adoptionsurlaub zusteht, müssen die Voraussetzungen nach Art. 16t EOG für die Adoptionsentschädigung erfüllt werden.¹⁴ Die Anspruchsvoraussetzungen

für die Adoptionsentschädigung sind, neben der Voraussetzung der Aufnahme zur Adoption eines weniger als vier Jahre alten Kindes, im Wesentlichen die gleichen wie für die Mutter- und Vaterschaftsentschädigung:

- Personen, die einen Anspruch geltend machen, müssen zum Zeitpunkt, in dem sie das Kind aufnehmen, arbeitnehmend im Sinne von Art. 10 ATSG oder selbständigwerbend im Sinne von Art. 12 ATSG oder im Betrieb des Ehemanns oder der Ehefrau mitarbeiten und einen Barlohn beziehen; und
- Personen, die einen Anspruch geltend machen, müssen in den letzten neun Monaten vor Aufnahme des Kindes bei der AHV obligatorisch versichert gewesen sein und in dieser Zeit während mindestens fünf Monaten eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen nach der neuen Regelung kein Adoptionsurlaub zugestanden wird, weil sie keinen Anspruch auf Adoptionsentschädigung haben, können sich allerdings weiterhin auf die bisherige Regelung stützen.¹⁵

Es wird im Rahmen der Adoptionsentschädigung nicht auf den eigentlichen Adoptionsentscheid bzw. den behördlichen Akt, sondern auf die Aufnahme des Kindes zur Adoption abgestellt. Entscheidend ist somit die Aufnahme des Kindes in die Hausgemeinschaft zur Adoption.¹⁶

2.2 Ende des Anspruchs

Der Anspruch auf die Adoptionsentschädigung endet allerdings vorzeitig, auch vor Ablauf der Rahmenfrist,¹⁷ wenn das zur Adoption aufgenommene Kind oder ein Anspruchsberechtigter stirbt.¹⁸ Bei einer gemeinschaftlichen Adoption dauert aber der Anspruch auf die Adoptionsentschädigung und den Adoptionsurlaub, sofern nur ein Adoptierender stirbt, für den zweiten Adoptierenden weiter.

2.3 Adoptierende können wählen

Ein Adoptionsurlaub kommt bei der Adoption durch eine Person sowie bei einer gemeinschaftlichen Adoption infrage.¹⁹ Mit der «Ehe für alle» wurde eingeführt, dass auch gleichgeschlechtliche verheiratete Paare Kinder adoptieren können.

Bei einer gemeinschaftlichen Adoption sind die vorstehenden Voraussetzungen von beiden Adoptierenden zu erfüllen. Ansonsten entsteht kein Anspruch auf die Adoptionsentschädigung.²⁰ Die Adoptiveltern können bei einer gemeinschaftlichen Adoption wählen, wer von ihnen den Adoptionsurlaub in Anspruch nimmt, können diesen allerdings nur einmal beziehen.

Sie können den Urlaub auch untereinander aufteilen, ihn aber nicht gleichzeitig beziehen. Für Eltern, die das Kind der Ehegattin bzw. des Ehe-

gatten oder der Partnerin bzw. des Partners adoptieren, ist keine Entschädigung vorgesehen.

2.4 Mehrfachadoption

Im Falle einer gleichzeitigen Aufnahme von mehreren Kindern zur Adoption besteht der Anspruch auf Entschädigung und somit auch auf den Adoptionsurlaub nur einmal, dies analog zur Geburt von Mehrlingen.²¹ Werden hingegen in gewissen zeitlichen Abständen nacheinander Kinder, die unter vier Jahre alt sind, zur Adoption aufgenommen und sind die übrigen Voraussetzungen der Adoptionsentschädigung gegeben, besteht bei jeder neuen Aufnahme eines Kindes zur Adoption ein Anspruch auf die Adoptionsentschädigung und den Adoptionsurlaub.

2.5 Stiefkindadoption

Bei der Stiefkindadoption besteht kein Anspruch auf die Adoptionsentschädigung und den entsprechenden Adoptionsurlaub. Auch ein Vaterschaftsurlaub ist in solchen Fällen nicht vorgesehen.²²

2.6 Dauer des Adoptionsurlaubs

Sind die Voraussetzungen nach Art. 16t EOG gegeben, beträgt der Anspruch auf den Adoptionsurlaub zwei Wochen.²³ Der Adoptionsurlaub kann nach Wahl der Adoptierenden tage- oder wochenweise bezogen werden.²⁴ Ein tageweiser Bezug kann sich auch für den Arbeitgeber als sinnvoll erweisen.²⁵

Auch bei einer gemeinschaftlichen Adoption, d.h. beiden Adoptierenden stünde der Adoptionsurlaub zu, beträgt der Adoptionsurlaub nur zwei Wochen und nicht vier Wochen. Bei den zwei Wochen handelt es sich somit um einen Gesamtanspruch der Adoptiveltern.²⁶ Der Adoptionsurlaub von maximal zwei Wochen kann von einem Elternteil bezogen oder unter den Eltern aufgeteilt werden. Ein gleichzeitiger Bezug ist allerdings nicht zulässig.²⁷

2.7 Zeitpunkt des Adoptionsurlaubs

Für den Bezug des Adoptionsurlaubs steht eine Rahmenfrist von einem Jahr zur Verfügung.²⁸ Die Rahmenfrist beginnt ab dem Tag zu laufen, an welchem das Kind zur Adoption in die Hausgemeinschaft aufgenommen wird.²⁹ Aufgrund der Tatsache, dass der Adoptionsurlaub im Obligationenrecht als Teil des Ferienrechts geregelt wird, ist davon auszugehen, dass die allgemeinen Bestimmungen des Ferienrechts – wie etwa Art. 329c Abs. 2 OR, welcher die Bestimmung des Zeitpunkts des Ferienbezugs regelt³⁰ – auf den Adoptionsurlaub ebenfalls anwendbar sind und dabei aber den Interessen des Arbeitnehmers im Rahmen der Bestimmung des Zeitpunkts des Bezugs des

Adoptionsurlaubs innerhalb der zwölfmonatigen Frist in erhöhtem Masse Rechnung zu tragen ist, damit der Zweck des Adoptionsurlaubs nicht verfehlt wird.³¹

Damit der Zweck des Adoptionsurlaubs nicht verfehlt wird, ist meines Erachtens davon auszugehen, dass der Arbeitgeber den Antrag auf den Bezug des Adoptionsurlaubs nur aus wichtigen betriebsbedingten Gründen ablehnen darf und auf jeden Fall sicherzustellen hat, dass der Adoptionsurlaub innert der Frist von zwölf Monaten nach der Geburt bezogen werden kann.³² In Anbetracht des befristeten Bezugsrechts können die Adoptierenden ihren Wunsch auf Bezug des Adoptionsurlaubs – im Verhältnis zu gewöhnlichen Ferien – relativ kurzfristig anbringen.³³

2.8 Entschädigung via EO

Wie einleitend ausgeführt, ist der Anspruch auf den Adoptionsurlaub an die Adoptionsentschädigung gekoppelt. Das heisst, jede Person, welche einen Adoptionsurlaub bezieht, hat Anspruch auf die Adoptionsentschädigung. Ein separater Lohnanspruch besteht nicht, ausser es ist etwas Besonderes vereinbart worden.

Der Adoptionsurlaub wird über die Erwerbsersatzordnung (EO) entschädigt. Es besteht Anspruch auf höchstens 14 Taggelder. Wird der Urlaub wochenweise bezogen, so werden pro Woche sieben Taggelder ausgerichtet. Wird der Urlaub tageweise bezogen, so werden pro fünf entschädigte Tage zusätzlich zwei Taggelder ausgerichtet.³⁴ Wie bei der Mutter- oder Vaterschaftsentschädigung beträgt das Taggeld der EO 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, das vor dem Beginn des Urlaubs erzielt worden ist,³⁵ höchstens aber 196 Franken pro Tag. Die Entschädigung für den bezogenen Adoptionsurlaub wird als Taggeld ausgerichtet.

Die Kantone haben die Möglichkeit, höhere oder länger dauernde Adoptionsentschädigungen vorzusehen und zu deren Finanzierung besondere Beiträge zu erheben.³⁶

Bezahlt der Arbeitgeber den Lohn während des Adoptionsurlaubs weiter, steht ihm der Anspruch auf die Adoptionsentschädigung zu.

2.9 Anspruch bei einem Stellenwechsel

Wie bereits beim Vaterschaftsurlaub ist auch beim Adoptionsurlaub nicht geregelt, bei welchem Arbeitgeber im Falle eines Stellenwechsels der Adoptionsurlaub bezogen werden muss bzw. ob der Urlaubsanspruch bei einem Stellenwechsel während der Rahmenfrist verfällt.³⁷

Im Zusammenhang mit dem Vaterschaftsurlaub wird zum Teil angenommen, dass der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub gemäss Art. 329g OR nicht auf das neue Arbeitsverhältnis übertragen

Abbildung: Gegenüberstellung der neuen Urlaubsformen¹

Urlaub	Gesetzliche Dauer	Auslösendes Ereignis	Entschädigung	Zeitlicher Kündigungsschutz ²
Mutterschaftsurlaub	14 Wochen ³ Verlängerung bei Hospitalisierung des Neugeborenen ⁴	Niederkunft	Art. 16b – h EOG	Ja
Vaterschaftsurlaub	Zwei Wochen ⁵ Bezug innert sechs Monaten nach der Geburt möglich	Geburt	Art. 16i – m EOG	Nein
Betreuungsurlaub	Drei Tage pro Ereignis, maximal zehn Tage pro Jahr ⁶	Gesundheitliche Beeinträchtigung einer in Art. 329h OR genannten Personen	Lohn	Nein
Pflegeurlaub/ Betreuungsurlaub	14 Wochen ⁷ Bezug innert 18 Monaten nach Ereignis möglich	Anspruch auf Betreuungsentschädigung nach Art. 16n – 16s EOG aufgrund gesundheitlicher schwerer Beeinträchtigung des Kindes wegen Krankheit oder Unfall	Art. 16n – 16s EOG	Ja
Adoptionsurlaub	Zwei Wochen ⁸	Aufnahme eines Kindes zur Adoption, sofern Voraussetzungen nach Art. 16t EOG gegeben sind	Art. 16t – 16w EOG	Nein

¹ Es ist in diesem Zusammenhang nicht möglich, alle verschiedenen Urlaube umfassend und detailliert darzustellen, und es sei auf die bezeichnete Spezialliteratur verwiesen.
² Auch wenn in gewissen Fällen kein zeitlicher Kündigungsschutz besteht, dürfte sich eine Kündigung, die ausgesprochen wird, weil ein Arbeitnehmer einen ihm zustehenden Urlaub bezieht, in der Regel als missbräuchlich gemäss Art. 336 OR erweisen.
³ Art. 329f OR. Vgl. hierzu etwa Marc Ph. Prinz/Gian Geel – Arbeitsvertrag (FN 1), Art. 329f N 1 ff.
⁴ Bei einer Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub um die verlängerte Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung (Art. 329 Abs. 2 OR).
⁵ Art. 329g OR. Matteo Ritzinger/Nicolas Facincani/Jacqueline Brunner – Arbeitsvertrag (FN 1), Art. 329g N 1 ff.
⁶ Art. 329h OR. Vgl. hierzu etwa Boris Etter/Marcel Stucky – Arbeitsvertrag (FN 1), Art. 329h N 1 ff.
⁷ Art. 329i OR. Vgl. hierzu etwa Boris Etter/Marcel Stucky – Arbeitsvertrag (FN 1), Art. 329i N 1 ff.
⁸ Art. 329j OR. Siehe hierzu Punkt 2.

wird und somit verfällt, ausser der neue Arbeitgeber würde dem zustimmen. Dies insbesondere aufgrund der Tatsache, dass die Kündigungsfrist im Falle der Kündigung durch den Arbeitgeber um noch nicht bezogene Urlaubstage verlängert wird.³⁸

Im Zusammenhang mit dem Adoptionsurlaub ist keine Verlängerung der Kündigungsfrist um die noch nicht bezogenen Tage des Adoptionsurlaubs vorgesehen. Aus diesem Grund lassen sich die vorangehenden Überlegungen zum Vaterschaftsurlaub nicht auf den Adoptionsurlaub übertragen und es ist davon auszugehen, dass die Adoptierenden den Adoptionsurlaub auch nach einem Stellenwechsel in Anspruch nehmen können.

2.10 Keine Ferienkürzung

Der Ferienanspruch eines Arbeitnehmers wächst im Verhältnis zur geleisteten Arbeit an. Hat ein Arbeitnehmer etwa vier Wochen Ferien pro Jahr, wächst sein Ferienanspruch um 1,67 Tage pro Monat an. Bei fünf Wochen Ferien wären es 2,08 Tage pro Monat. Bei sechs Wochen Ferien gar 2,5 Tage pro Monat. Wenn nicht gearbeitet wird, soll der Anspruch auf Ferien aber nicht anwachsen. Das Arbeitsrecht geht nämlich vom Grundsatz «ohne Arbeit keine Ferien» aus. Dieser Grundsatz gilt aber nicht uneingeschränkt. So etwa, wenn ein Annahmeverzug (Art. 324 OR) seitens des Arbeitgebers vorliegt und dieser dafür verantwortlich ist, dass nicht gearbeitet wird. In einem solchen Fall dürfen die Ferien nicht gekürzt werden. Sodann schränkt Art. 329b OR den vorgenannten Grundsatz ein.³⁹ Im Rahmen des Adoptionsurlaubs soll aber die arbeitnehmende Person, welche einen Adop-

tionsurlaub bezieht, geschützt werden und der Grundsatz «ohne Arbeit keine Ferien» nicht gelten. Daher sieht die neue Regelung vor, dass einem Arbeitnehmer, der einen Adoptionsurlaub nach Art. 329j OR bezogen hat, die Ferien nicht gekürzt werden dürfen.⁴⁰ In Bezug auf die Ferienkürzung ist der Adoptionsurlaub somit dem Vaterschaftsurlaub und dem Mutterschaftsurlaub gleichgestellt: Während des maximal 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubs und des zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs ist eine Ferienkürzung ebenfalls nicht zulässig.

2.11 Kein zeitlicher Kündigungsschutz

Der zeitliche Kündigungsschutz für Arbeitsverhältnisse ist in Art. 336c OR und Art. 336d OR geregelt.

Das Gesetz sieht verschiedene Situationen vor, in welchen der zeitliche Kündigungsschutz greift, so insbesondere bei einer Krankheit: Wer unverschuldet aufgrund Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise nicht mehr in der Lage ist, die Arbeitsleistung zu erbringen, wird vor Kündigung geschützt. Die Dauer des Kündigungsschutzes (Sperrfrist) hängt hier von der Anzahl Dienstjahre ab. Im ersten Dienstjahr dauert dieser 30 Tage. Vom zweiten bis und mit fünftem Dienstjahr 90 Tage und ab dem sechsten Dienstjahr 180 Tage.⁴¹ Sodann greift der zeitliche Kündigungsschutz auch, wenn einer Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft oder innerhalb eines Zeitraums von 16 Wochen nach der Niederkunft⁴² die Kündigung ausgesprochen wird.⁴³

Während des Bezugs des Adoptionsurlaubs ist gemäss Gesetz kein zeitlicher Kündigungsschutz vorgesehen. Ein solcher wäre im Einzel-

oder in einem Gesamtarbeitsvertrag vorzusehen. Eine Kündigung allerdings, die vom Arbeitgeber nur deshalb ausgesprochen wird, weil der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin einen Adoptionsurlaub bezieht oder beziehen will, dürfte gemäss Art. 336 Abs. 1 lit. d OR ohnehin missbräuchlich sein. Ist die Kündigung missbräuchlich, ist sie zwar gültig, der Arbeitnehmer hat aber Anspruch auf eine Entschädigung.⁴⁴

2.12 Teilzwingende Regelung

Nichtig wäre eine arbeitsvertragliche Regelung, gemäss welcher eine Person auf den Adoptionsurlaub verzichtet. Die gesetzliche Regelung ist teilzwingend und darf daher nur zugunsten der arbeitnehmenden Personen abgeändert werden (indem etwa ein längerer Urlaub vorgesehen wird).⁴⁵ ■

¹ Vgl. Art. 329g OR. Zum Vaterschaftsurlaub siehe insbesondere Matteo Ritzinger/Nicolas Facincani/Jacqueline Brunner, in: Boris Etter/Nicolas Facincani/Reto Sutter (Hrsg.), Arbeitsvertrag, Bern 2021, Art. 329 N 1 ff. (zit. Autor-Arbeitsvertrag).
² Vgl. Art. 329h OR; siehe hierzu die Abbildung «Gegenüberstellung der neuen Urlaubsformen».
³ Vgl. Art. 329i OR; siehe hierzu die Abbildung «Gegenüberstellung der neuen Urlaubsformen».
⁴ Vgl. Art. 329f Abs. 2 OR; siehe hierzu die Abbildung «Gegenüberstellung der neuen Urlaubsformen».
⁵ Matteo Ritzinger/Nicolas Facincani/Jacqueline Brunner-Arbeitsvertrag (FN 1), Art. 329g N 8.
⁶ Vgl. zu den kantonalen Regelungen und den Gesamtarbeitsverträgen insbesondere Kurt Pärli, Eltern im Arbeitsverhältnis, in: FamPra.ch 2016, S. 953.
⁷ Art. 329 Abs. 3 OR. Siehe hierzu etwa Eric Cottini, in: Jean-Philippe Dunand/Pascal Mahon (Hrsg.), Commentaire du contrat de travail, 2. Aufl. Bern 2022, Art. 329 N 22.
⁸ Zusätzlich besteht die Möglichkeit zum Bezug von Ferien. Betreffend Ferienzeitpunkt ist aber Art. 329c Abs. 2 OR zu beachten.
⁹ Art. 329j OR.
¹⁰ Art. 16t bis 16x EOG.

- ¹¹ Die neuen Bestimmungen gehen zurück auf eine parlamentarische Initiative von Marco Romano, welcher diese am 12. Dezember 2013 eingereicht hatte.
- ¹² Siehe hierzu Bericht der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates vom 5. Juli 2019, BBl. 2019 S. 7097.
- ¹³ Stellungnahme des Bundesrats zum Bericht der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrats vom 5. Juli 2019, BBl. 2019 S. 7305.
- ¹⁴ Somit ist hier die Anspruchsvoraussetzung gleich wie beim Pflegeurlaub nach Art. 329i OR aufgebaut. Der Urlaubsanspruch besteht nur, wenn die Entschädigungsvoraussetzungen nach dem EOG gegeben sind.
- ¹⁵ Vgl. oben.
- ¹⁶ Bericht der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrats vom 5. Juli 2019, BBl. 2019 S. 7105.
- ¹⁷ Siehe hierzu Punkt 2.7.
- ¹⁸ Art. 16u Abs. 3 lit. c und d EOG.
- ¹⁹ Siehe zur Stiefkindadoption aber unten.
- ²⁰ Art. 16t Abs. 2 lit. a EOG.
- ²¹ Art. 16t Abs. 4 EOG.
- ²² Ritzinger/Facincani/Brunner-Arbeitsvertrag (FN 1), Art. 329g N 8.
- ²³ Art. 329j Abs. 1 OR.
- ²⁴ Art. 329j Abs. 4 OR. Vgl. auch Art. 16v EOG.
- ²⁵ Stellungnahme des Bundesrats zum Bericht der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrats vom 5. Juli 2019, BBl. 2019 S. 7307. Der Entscheid hierzu verbleibt aber bei den Adoptierenden.
- ²⁶ Michael Verde, Der neue Adoptionsurlaub, in: Eversheds Sutherland (Hrsg.), Legal Compass Arbeitsrecht Juli 2022, Ziff. 3.
- ²⁷ Art. 329j Abs. 3 OR.
- ²⁸ Art. 16u Abs. 1 EOG.
- ²⁹ Art. 16u Abs. 2 EOG.
- ³⁰ Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien. Er muss jedoch auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebs vereinbar ist.
- ³¹ Vgl. zum Vaterschaftsurlaub: Peter Reinert/Dario Goring, Rechtsfragen im Zusammenhang mit dem Vaterschaftsurlaub, in: Jusletter 9. November 2020, N 9 sowie Nicolas Facincani/Jacqueline Brunner/Matteo Ritzinger, Vaterschaftsurlaub, in: TREX 1/2021, S. 13.
- ³² Auch Ferien sind grundsätzlich im Verlauf des entsprechenden Dienstjahrs zu gewähren, verfallen aber nicht, wenn sie nicht bezogen werden.
- ³³ Vgl. zum Vaterschaftsurlaub: Peter Reinert/Dario Goring, Rechtsfragen im Zusammenhang mit dem Vaterschaftsurlaub, in: Jusletter 9. November 2020, N 9.
- ³⁴ Art. 16v EOG.
- ³⁵ Art. 16w Abs. 1 EOG.
- ³⁶ Art. 16x EOG.
- ³⁷ Matteo Ritzinger/Nicolas Facincani/Jacqueline Brunner – Arbeitsvertrag (FN 1), Art. 329g N 36.
- ³⁸ Matteo Ritzinger/Nicolas Facincani/Jacqueline Brunner – Arbeitsvertrag (FN 1), Art. 329g N 37.
- ³⁹ Vgl. zum Ganzen etwa Marc Ph. Prinz/Gian Geel – Arbeitsvertrag (FN 1), Art. 329b N 1 ff.
- ⁴⁰ Art. 329b Abs. 3 lit. e OR.
- ⁴¹ Art. 336c Abs. 1 lit. b OR.
- ⁴² Art. 336c Abs. 1 lit. c OR.
- ⁴³ Vgl. zum zeitlichen Kündigungsschutz insbesondere Nicolas Facincani/Nena Bazzell – Arbeitsvertrag (FN 1), Art. 336c N 1 ff.
- ⁴⁴ Damit der Arbeitnehmer Ansprüche geltend machen könnte, müsste er im Fall einer missbräuchlichen Kündigung während der Kündigung Einsprache im Sinne von Art. 336b OR erheben.
- ⁴⁵ Art. 362 Abs. 1 OR.