



# FAMILIENBEZOGENER URLAUB

## Ausgangslage

Mit der Geburt eines Kindes beginnt ein neuer Lebensabschnitt mit anderem Rhythmus und gewandelten Prioritäten, vor allem auch mit zeitintensiven Betreuungspflichten, die in der ersten Zeit über verschiedene Formen von Urlaub sichergestellt werden können.

Für junge Eltern entsprechen die existierenden Mindestregelungen nicht immer den persönlichen Vorstellungen von der Zeit, die sie sich für den Neankömmling nehmen möchten. Sie verstehen aber auch, dass es Grenzen der betrieblichen Tragbarkeit gibt und sie ihrerseits Kompromisse eingehen müssen. Umso mehr schätzen es junge Eltern, wenn ihnen in dieser Situation der Betrieb ein Stück entgegenkommt. Das bedingt nicht gezwungenermassen hohe Mehrkosten. Die Gestaltungsmöglichkeiten eines familienbezogenen Urlaubes sind im Folgenden ausgeführt.

## Vorteile

Fühlen sich junge Eltern ernst genommen und in der Erwerbswelt nicht fehl am Platz, werden sie der Firma gegenüber mehr Loyalität entwickeln und motivierter an den Arbeitsplatz zurückkehren. Mütter werden nach einem Erwerbsunterbruch selbstverständlicher weiter berufstätig bleiben. Eltern betrachten das Entgegenkommen als direkte Wertschätzung und reagieren mit höherem Engagement und grösserer Zufriedenheit. Das Angebot eines familienbezogenen Urlaubes wird auch von Mitarbeitenden geschätzt, die es gar nicht in Anspruch nehmen.

Im Einzelnen ergeben sich die folgenden Vorteile für alle:

- Hohe Identifikation mit dem Unternehmen sichert Personal und Know-how
- Senkung der Fluktuationsrate
- Rückkehrereffekt: Mitarbeitende schätzen das Entgegenkommen, die Unterstützung und reagieren mit höherem Engagement und Zufriedenheit
- Höhere Produktivität und Motivation der Mitarbeitenden
- Imagegewinn für das Unternehmen
- Attraktivitätsgewinn im Wettbewerb um die besten Talente



## Umsetzung und Tipps

Rechtzeitig vor der Geburt sollten in einem Gespräch die Bedürfnisse und Möglichkeiten beider Seiten ausgelotet werden. Für die Beschäftigten wie für den Betrieb ist es von Vorteil, wenn die Rahmenbedingungen im Voraus möglichst klar sind. Zu regeln sind Dauer, finanzielle Beteiligungen (teilweise Lohnfortzahlung oder Vorsorge- und Versicherungsbeiträge), Voraussetzungen für die Inanspruchnahme und genaue Funktion nach dem Unterbruch. Oft ist gleichzeitig eine Pensenreduktion ein Thema. Arbeitgeber können die werdenden Eltern durch verschiedene Massnahmen unterstützen:

### **Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub mit Verlängerungsmöglichkeit**

Unternehmen können beim Mutter- und Vaterschaftsurlaub grosszügigere Lösungen anbieten als dies in die Minimalanforderungen an den Mutterschaftsurlaub (14 Wochen, 80% Lohnersatz) oder den Vaterschaftsurlaub (2 Wochen) vorsehen. So verlängern viele Betriebe die Bezugsdauer der Mutterschaft auf beispielsweise 16 Wochen oder bieten einen Lohnersatz von 100 statt 80 Prozent. Eine Verlängerung oder der volle Lohnersatz sind auch beim Vaterschaftsurlaub immer häufiger.

Verbreitet und nützlich ist auch die unkomplizierte Möglichkeit, den Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub unbezahlt bis zu einer gewissen Höchstdauer zu verlängern.

### **Elternurlaub**

Oft wünschen sich junge Väter und Mütter einen etwas längeren Unterbruch, der nach der Geburt oder auch später angetreten werden kann. Sie möchten aber danach gerne die Arbeit am alten Ort wieder aufnehmen. Es kann für einen Betrieb ein sinnvoller Weg sein, für Einzelfälle angepasste Lösungen zu suchen. Besonders interessant ist dies, wenn erwünscht ist, dass eine Person dem Unternehmen längerfristig treu bleibt. Je nach Länge der Auszeit wird für die Rückkehr in den Betrieb der gleiche oder ein gleichwertiger Arbeitsplatz garantiert.

### **Kontakt halten**

Um die Bindung an den Betrieb aufrechtzuerhalten und den Wiedereinstieg zu optimieren, ist es sinnvoll, den aus Familiengründen Beurlaubten anzubieten, über Aktuelles aus dem Unternehmen informiert zu werden. Dies ist vor allem auch wichtig, wenn Veränderungen im Gange sind, die ihren Arbeitsplatz betreffen. Allerdings muss mit den Eltern vorgängig abgesprochen werden, in welcher Form der Informationsaustausch erwünscht und sinnvoll ist. Formen des Kontakthaltens sind Einladungen zu Versammlungen, Teamausflügen oder Betriebsfeiern, der Zugang zum Intranet von zu Hause aus, sporadische Teileinsätze, ein periodisches Telefongespräch oder schlicht ein Besuch.



## Unterstützung beim Wiedereinstieg

Personen, die längere Zeit aus dem Betrieb oder der Berufswelt überhaupt weg waren, schätzen beim Wiedereinstieg die Unterstützung in allen Dingen, die für sie nicht (mehr) selbstverständlich sind. In der ersten Zeit nach der Rückkehr muss sich das gewählte Arrangement für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Realität bewähren. Damit die Art und Aufteilung der Kinderbetreuung geregelt werden kann, sind möglichst weit im Voraus das Pensum und die effektiven Einsatzzeiten gemeinsam festzulegen. Da in der ersten Zeit für die wiedereinsteigende Person viele Umstellungen gleichzeitig anfallen, empfiehlt es sich, in gewissen Abständen die Situation neu anzuschauen.

## Kosten

Der obligatorische Mutter- und Vaterschaftsurlaub wird über die Erwerbsersatzordnung finanziert, beschert dem einzelnen Betrieb also in dieser Hinsicht keine Zusatzkosten. Die Höhe der Kosten für Regelungen, die über das gesetzliche Minimum hinausgehen, können vom Betrieb gesteuert werden.

Erfolgt der Urlaub unbezahlt, kann die Schwierigkeit, für Beurlaubte eine passende Ersatzkraft zu finden, geringfügige Kosten verursachen. Die einfachste und kostengünstigste Variante ist, wenn sich eine interne Lösung findet. Eine externe Ersatzperson sollte über ähnliche Qualifikationen verfügen und rechtzeitig eingearbeitet werden. Manchmal ist sie aber trotzdem nicht im gleichen Masse einsetzbar. Wie bei jeder Stellvertretungsregelung können deshalb gewisse temporäre organisatorische Anpassungen nötig werden. Allerdings bieten befristete Interimslösungen oft auch positive Impulse für das Unternehmen.

Bei einem bezahlten Urlaub, der über das gesetzliche Minimum hinausgeht, ist in der Regel mit doppelten Personalkosten zu rechnen. Es gibt jedoch auch günstigere Zwischenlösungen für den Betrieb, zum Beispiel die Anrechnung von zusätzlichem Ferienguthaben aus einer Lohn-Zeit-Option (13. Monatslohn oder Überzeit kann als Urlaub eingelöst werden) oder die Erlaubnis, Minusstunden anzuhäufen, die über eine Regelung der Jahresarbeitszeit nachgeholt werden können.

## Gesetzliche Regelung des Mutter- und Vaterschaftsurlaubs

Der Mutterschaftsurlaub dauert 98 Tage (14 Wochen). Die Mutterschaftsentschädigung beträgt 80 Prozent des Lohns, jedoch maximal 220 Franken pro Tag. Kantonale Regelungen, Personalreglemente und Gesamtarbeitsverträge können grosszügigere Lösungen vorsehen. In der Regel beginnt der Mutterschaftsurlaub mit dem Tag der Geburt des Kindes. Wenn die Arbeit wieder aufgenommen wird, bevor 14 Wochen nach der Geburt verstrichen sind, verliert die Mutter den Anspruch auf die restliche Mutterschaftsentschädigung. In den ersten 8 Wochen nach der Geburt ist es der Mutter nicht erlaubt, wieder zu arbeiten.

Seit dem 1. Januar 2021 gibt es in der Schweiz auch einen gesetzlich festgelegten bezahlten zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub. Die Vaterschaftsentschädigung beträgt 80 Prozent des Lohns, jedoch maximal 196 Franken pro Tag (14 Taggelder). Kantonale Regelungen, Personalreglemente und Gesamtarbeitsverträge können grosszügigere Lösungen vorsehen. Anders als der Mutterschaftsurlaub ist der Vaterschaftsurlaub flexibel. Sie können ihn am Stück oder als einzelne Tage beziehen, es muss aber innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt des Kindes sein.