



## Einführung des gesetzlichen Adoptionsurlaubs

Mütter und Väter haben Anrecht auf entschädigten Urlaub, wenn sie die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen. Die Mutterschafts- und Vaterschaftsentschädigung sind bekannt, und seit gut einem Jahr ist auch der Betreuungsurlaub vorgesehen. Mit der Einführung des gesetzlichen Adoptionsurlaubs wird das Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (EOG) neuerlich erweitert.

■ Von Marco Riedi

### Einleitung

Bereits im Oktober 2019 hat sich der Bundesrat für die Einführung einer Adoptionsentschädigung ausgesprochen. Diesen Zuspruch hat das Parlament seinerseits im Herbst 2021 ebenfalls gestützt. Da die Referendumsfrist am 20. Januar 2022 ungenutzt abgelaufen ist, wird das Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (EOG) mit einer weiteren Leistung ergänzt. Bis anhin ist es für Mütter und Väter unter gewissen Voraussetzungen möglich, bei der Geburt eines Kindes eine dementsprechende Entschädigung zu beziehen. Diese beiden Entschädigungsarten sind bekanntlich im EOG geregelt. Durch die Einführung der Adoptionsentschädigung<sup>1</sup> wird nun eine bis dato bestehende Lücke geschlossen. Ziel soll es sein, auch bei einer Adoption die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit verbessern und eine Harmonisierung für die Situation aller Eltern ermöglichen zu können.

### Inkrafttreten und Zuständigkeit

Ursprünglich war das Inkrafttreten der Adoptionsentschädigung nicht genau definiert. Mittlerweile ist bekannt, dass diese Leistung ab **1. Januar 2023** Eingang ins EOG finden wird. Eine Besonderheit wird sich bezüglich der Zuständigkeit ergeben: Anders als die bisher bekannten Leistungen des EOG, namentlich die Leistungen für Dienstleistende, die Mutterschafts-, Vaterschafts- und die Betreuungsentschädigung, wird die Adoptionsentschädigung in den Zuständigkeitsbereich der **Eidgenössischen Ausgleichskasse EAK** fallen und nicht Gegenstand der kantonalen oder Verbandsausgleichskassen sein.

### Anspruchsvoraussetzungen

Adoptieren Eltern ein Kind, das **jünger als vier Jahre** ist, ist eine erste Voraussetzung

erfüllt.<sup>2</sup> Hingegen löst die Stiefkindadoption<sup>3</sup> keinen Anspruch auf einen entschädigten Adoptionsurlaub aus.

Neben dem Alter des adoptierten Kindes müssen die folgenden, weiteren Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sein:

- Die Eltern sind zum Zeitpunkt der Adoption als Arbeitnehmende oder Selbstständig-erwerbende erwerbstätig oder arbeiten im Betrieb der Ehefrau oder des Ehemanns gegen Barlohn mit,
- während mindestens neun Monaten vor Aufnahme des Kindes im Sinne des AHVG obligatorisch versichert und
- in dieser Zeit mindestens fünf Monate erwerbstätig.

Daraus ist deutlich zu erkennen, dass sich diese Anspruchsvoraussetzungen an den bereits bestehenden Regelungen für den Bezug einer Mutterschafts- oder Vaterschaftsentschädigung nach EOG orientieren. Einzig das Alter des adoptierten Kindes stellt demnach eine Erweiterung der bisher bekannten Anspruchsvoraussetzungen dar.

### Zeitliche Dauer des Anspruchs

Adoptiert ein Ehepaar ein Kind, so kann das Paar wählen, wer den Urlaub beansprucht. Es wird zudem die Möglichkeit geschaffen, diesen Urlaub auch untereinander **aufteilen** zu können. Die Wahl und das Aufteilen des Bezugs setzen aber voraus, dass beide Ehepartner die persönlichen Anspruchskriterien auch erfüllen.

Der Anspruch besteht für insgesamt maximal **14 Tage** und kann entweder tageweise oder aber am Stück bezogen werden. Hier gilt wie bei der Vaterschaftsentschädigung, dass bei einem Bezug des Urlaubs am Stück fünf Tag-gelder pro Woche plus zwei weitere Tag-gelder ausgerichtet werden.

Zudem wirkt das Obligationenrecht in seiner vorgesehenen, revidierten Fassung ein. Wie etwa beim Betreuungsurlaub steht im Falle einer Adoption der Adoptionsurlaub<sup>4</sup> nur dann zu, wenn dieser Urlaub auch über die Erwerbser-satzordnung entschädigt wird. Der gesetzliche Adoptionsurlaub muss **innerhalb eines Jahres** bezogen werden. Dieser zeitlichen Regelung wird auch das EOG mit seinen Bestimmungen folgen, wonach die Adoptionsentschädigung innerhalb einer Rahmenfrist von maximal einem Jahr beansprucht werden kann. Diese Rahmenfrist wird ab dem Zeitpunkt der Aufnahme des adoptierten Kindes zu laufen beginnen, der von der zuständigen Behörde bewilligt wurde.

### Entschädigung

Wie die anderen Leistungen des EOG wird die Adoptionsentschädigung als Taggeld ausgerichtet, dessen Ansatz bei **80%** des durchschnittlichen Einkommens liegt. Auch hier gilt das gemäss EOG bereits bekannte maximale Taggeld von CHF 196.–. Ebenso unterliegt auch die Adoptionsentschädigung der AHV-Beitragspflicht.<sup>5</sup>

### Wissenswertes für Arbeitgeber und HR-Fachleute

Arbeitgeber und auch HR-Fachleute werden sich durch die Einführung der gesetzlichen Adoptionsentschädigung mit gewissen Fragen konfrontiert sehen:

- Sofern das Personalreglement bereits jetzt Regelungen über den Adoptionsurlaub vorgesehen hat, muss geprüft werden, ob diese internen Bestimmungen beibehalten werden sollen.
- Die gesetzliche Regelung nach EOG bestimmt, dass der Anspruch unter anderem nur dann besteht, wenn das adoptierte Kind jünger als vier Jahre ist. Möglicherweise definieren bisher existierende Bestimmungen in den Personalreglementen keine Altersgrenze für das adoptierte Kind. Wird diese Regelung im Personalreglement hingegen beibehalten, wonach das Alter des adoptierten Kindes keine Rolle spielt, müssen die Arbeitgeber in einem solchen Fall weiterhin die vollen Lohnkosten tragen. Die Bestimmungen des EOG sehen dann nämlich keine Adoptionsentschädigung vor.
- Sicherlich sehr zu empfehlen ist das reglementarische Präzisieren des Adoptionsurlaubs und vor allem das Klären der



Fragestellung, in welchem Umfang die Entlohnung der Arbeitnehmenden sich künftig während des Adoptionsurlaubs darstellt. Denn die gesetzliche Regelung sieht 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, im Maximum aber CHF 196.– pro Tag vor; das wiederum entspricht einem maximal anrechenbaren Verdienst von CHF 7350.– pro Monat.

**Fazit**

Bis dato war auf Stufe des Bundesrechts keine Regelung vorhanden, die einen entschädigten Urlaub bei einer Adoption vorsah. Mit der Inkraftsetzung der Adoptionsentschädigung als weitere Entschädigungsart nach EOG wird vorerst eine letzte Lücke geschlossen.

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen nach OR gelten als zwingende Normen, von de-

nen zuungunsten der Arbeitnehmenden nicht abgewichen werden darf. Diese Regelungen gelten von Gesetzes wegen und bedürfen keiner zusätzlichen vertraglichen Vereinbarung. Jedoch wird es an den Arbeitgebern liegen, zu diesem Thema allenfalls bereits vorher bestehende Punkte im Personalreglement unter Umständen einer genaueren Prüfung zu unterziehen.

Besonders spannend wird es sein, mitzufolgen, inwiefern sich der Bund in Zukunft mit einem Thema auseinandersetzen muss, das demnächst im EU-Raum umgesetzt wird: Die EU-Mitgliedstaaten werden nämlich aufgrund der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie<sup>6</sup> verpflichtet, bis anfangs August 2022 für alle Arbeitnehmenden einen Anspruch auf einen mindestens vier Monate dauernden, individuellen Elternurlaub bei Geburt oder Adoption eines

Kindes einzuführen. Über diese möglichen, künftigen Auswirkungen auf die schweizerische Gesetzgebung kann zum jetzigen Zeitpunkt nur spekuliert werden.

**FUSSNOTEN**

- 1 Art. 16t–16w revEOG.
- 2 Art. 16t Abs. 1 lit. a revEOG.
- 3 Art. 264c ZGB.
- 4 Art. 329j revOR.
- 5 Art. 19a EOG.
- 6 Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019.



**AUTOR**

**Marco Riedi** ist Geschäftsführer der Bedra GmbH in Chur. Er ist Sozialversicherungs-Fachmann und Ausbilder mit eidg. Fachausweis, Dozent an mehreren Weiterbildungsinstitutionen sowie Lehrgangsleiter für Sozialversicherungs- und HR-Lehrgänge an der ibW Höhere Fachschule Südostschweiz in Chur.

**WEKA FACHTAGUNG**



# Arbeitsrecht und Sozialversicherungen 2022

Aktuelles Schweizer Arbeitsrecht kombiniert mit sozialversicherungsrechtlichen Fragen

JETZT ANMELDEN!

**Donnerstag, 29. September 2022 – Crowne Plaza, Zürich    Anmeldung unter: [praxisseminare.ch](https://praxisseminare.ch)**

<b>Impressum</b>			
Verlag	WEKA Business Media AG Hermetschloostrasse 77 CH-8048 Zürich <a href="http://www.weka.ch">www.weka.ch</a>	Publikation	10 x jährlich, Abonnement: CHF 98.– pro Jahr, Preise exkl. MWST und Versandkosten.  Als digitale Publikation erhältlich unter: <a href="http://www.weka-library.ch">www.weka-library.ch</a>
Herausgeber	Stephan Bernhard	Bildrechte	<a href="http://www.iStockphoto.com">www.iStockphoto.com</a>
Redaktion	Sabine Bernhard	Bestell-Nr.	NL9105

© WEKA Business Media AG, Zürich, 2022  
Urheber- und Verlagsrechte: Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck sowie Wiedergaben, auch auszugsweise, sind nicht gestattet. Die Definitionen, Empfehlungen und rechtlichen Informationen sind von den Autoren und vom Verlag auf ihre Korrektheit in jeder Beziehung sorgfältig recherchiert und geprüft worden. Trotz aller Sorgfalt kann eine Garantie für die Richtigkeit der Informationen nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autoren bzw. des Verlags ist daher ausgeschlossen. Aus Platzgründen und zwecks besserer Lesbarkeit wurde meist die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist dabei selbstverständlich mitgemeint.