



CHECKLISTE FÜR UNTERNEHMEN

GEBURTSURLAUB

Diese Checkliste zeigt auf, wozu Sie gesetzlich verpflichtet sind, aber auch, was Sie zusätzlich tun können (siehe die „Tipps“), um Ihr Unternehmen familienfreundlicher zu gestalten. Natürlich müssen Sie auch berücksichtigen, was in Ihrem Unternehmen notwendig und möglich ist. Diese Checkliste ist nicht erschöpfend, aber sie bietet einen ersten Ansatz.

✓ **Beglückwünschen Sie den/die Arbeitnehmer/-in!**

✓ Informieren Sie sich über die **gesetzlichen Verpflichtungen** zum Geburtsurlaub.

Wer kann Geburtsurlaub nehmen?

- Der Vater
- Der Mittelerteil (der verheiratete oder in eheähnlicher Gemeinschaft lebende (rechtmäßig oder seit drei Jahren dauerhaft und gefühlsmäßig) Partner der Mutter)

✓ Bitten Sie den/die Arbeitnehmer/-in, Sie **schriftlich** über den Geburtsurlaub zu **informieren**.

Das ist wichtig für den Kündigungsschutz (siehe unten).

✓ **Sprechen Sie mit dem/der Arbeitnehmer/-in und planen Sie den Geburtsurlaub.**

Besprechen Sie auch eine mögliche Vertretung (insbesondere wenn der Geburtsurlaub um einen Elternschaftsurlaub (siehe [Checkliste 7](#)) oder im Falle eines Adoptionsverfahren um einen Adoptionsurlaub (siehe [Ausnahmesituationen](#)) ergänzt wird).

Informieren Sie den/die Arbeitnehmer/-in über seinen/ihren Anspruch auf **Geburtsurlaub**. Viele Müttern und Väter sind hierüber nicht oder zu wenig informiert.



TIPP Geben Sie dem Vater/Mitelerteil **Zeit für pränatale Untersuchungen**.

Obwohl es nicht der Mittelerteil oder Vater ist, der diese Untersuchungen aus medizinischen Gründen in Anspruch nehmen kann, spielen diese Untersuchungen eine wesentliche Rolle für die emotionale Bindung des Mittelerteils/Vaters (beispielsweise durch Ultraschallbilder, auf denen das Kind zu sehen ist und die Gesundheit untersucht wird).

Sie können als Arbeitgeber hierfür **Sonderurlaub** gewähren (z. B. umstandsbedingter Urlaub). Darüber hinaus können Sie dem/der Arbeitnehmer/-in gestatten, am Tag der pränatalen Untersuchung **zu Hause zu arbeiten**. Auf diese Weise können Reisezeiten (zu Ihren Gunsten) eingespart werden und kann er/sie Beruf und Privatleben besser kombinieren.

Als Vater oder Miterbternteil hat der/die Arbeitnehmer/-in Anspruch auf **20 Urlaubstage**, von denen Sie als Arbeitgeber die ersten 3 Tage zahlen müssen. Die übrigen 17 Tage werden von der Krankenkasse des/der Arbeitnehmer(s)/-in entschädigt. Diese Tage können in den 4 Monaten nach der Geburt als zusammenhängender Urlaub oder einzelne Urlaubstage aufgenommen werden.

Weitere Informationen finden Sie auf der Website des [LIKIV](#).

Markieren Sie einige **wichtige Daten** für **Verwaltungsaufgaben** im Terminkalender.

- **Vor der Geburt** muss der/die Arbeitnehmer/-in Sie über die Geburt und das berechnete Datum informieren. Erst dann hat der/die Arbeitnehmer(in) Anspruch auf seinen/ihren Lohn während der ersten 3 Tage des Geburtsurlaubs.
- **Für die übrigen 17 Tage des Geburtsurlaubs** muss der/die Arbeitnehmer/-in zunächst einen Antrag bei seiner/ihrer Krankenkasse einreichen. Der/die Arbeitnehmer/-in muss den Abschnitt „Berechtigte(r)“ und Sie als Arbeitgeber müssen den Abschnitt „Arbeitgeber“ des [Online-Informationsbogens](#) ausfüllen, den die Krankenkasse dem/der Arbeitnehmer/-in aushändigt.

Machen Sie **Vereinbarungen** mit dem/der Arbeitnehmer/-in über **die Kommunikation während den Geburtsurlaub**.

Es ist wichtig, den Kontakt während des Geburtsurlaubs zu **beschränken**. Es ist die Zeit, in der sich die Familie in aller Ruhe an die neue Situation gewöhnen und das neue Familienmitglied genießen soll.



TIPP Ein Geburtsurlaub von 20 Tagen ist nicht viel für ein solch tiefgreifendes Ereignis im Leben. Es steht Ihnen als Arbeitgeber frei, den **Geburtsurlaub zu verlängern**. Allerdings müssen Sie als Arbeitgeber für diese Verlängerung aufkommen.



TIPP Zahlen Sie als Arbeitgeber eine **Lohnzulage** für diese 17 Tage.

Durch die Aufnahme des Geburtsurlaubs verliert der/die Arbeitnehmer/-in einen Teil seines/ihrer Lohns (die Entschädigung für die von der Krankenkasse bezahlten 17 Tage beträgt 82 % des begrenzten Bruttolohns). Dies bedeutet für viele Familien einen erheblichen finanziellen Verlust in einer Zeit, in der ein neues Familienmitglied zur Familie kommt. Jede zusätzliche Unterstützung ist also willkommen.



✓ **Entlassen Sie den/die Arbeitnehmer/-in nicht** aufgrund des Geburtsurlaubs!

Das Recht zur Entlassung eines/einer Arbeitnehmer(s)/-in wird eingeschränkt, sobald Sie als Arbeitgeber (schriftlich) über die Aufnahme des Geburtsurlaubs (und zwar spätestens am ersten Tag des Geburtsurlaubs) bis zum 5 Monaten ab dem Tag der Entbindung (siehe Arbeitsrechtsvorschriften).

Während des geschützten Zeitraums dürfen Sie den/die Arbeitnehmer/-in nur aus Gründen entlassen, die nicht mit dem Geburtsurlaub in Zusammenhang stehen. Der Nachweis für die Gründe, die Sie für die Kündigung anführen, muss schriftlich erbracht werden.

Der gleiche Schutz gilt, wenn Sie entscheiden, den Arbeitsvertrag nicht zu verlängern. Auch in diesem Fall müssen Sie schriftlich nachweisen, dass diese Entscheidung unabhängig vom Recht auf Geburtsurlaub getroffen wurde.

✓ **Diskriminieren Sie den/die Arbeitnehmer/-in nicht** aufgrund von Vaterschaft oder Mitelternschaft.

Vaterschaft und Co-Elternschaft gehören zu den geschützten Kriterien der „familiären Pflichten“ gemäß dem Gendergesetz vom 10. Mai 2007. Arbeitnehmer/-innen, die Vater oder Miteltern sind, dürfen hierdurch nicht benachteiligt werden.

Diskriminierung am Arbeitsplatz kann **unterschiedliche Formen** annehmen, beispielsweise eine ungleiche Behandlung, Mobben, Übergehen bei einer Beförderung, Ablehnung eines Bewerbers, weil er Vater ist oder Entlassung, weil er/sie Geburtsurlaub aufnimmt, usw. Als Arbeitgeber können Sie Ihre Arbeitnehmer/-innen präventiv informieren und ihnen aufzeigen, wie sie Vorurteile und Diskriminierung erkennen.

