

Arbeitsrecht

BETREUUNG VON KRANKEN KINDERN

Das Betreuen kranker Kinder kann berufstätige Eltern in eine schwierige Situation bringen. Vor allem, wenn das Kind plötzlich krank wird, dringend zum Arzt muss oder sonst die Betreuung eines Elternteils unabdingbar ist. Was gilt, wenn diese mit der Arbeitspflicht kollidiert?

— Text: Elisabeth Glättli —

Nach Art. 36 Abs. 3 des Arbeitsgesetzes (ArG) hat der Arbeitgeber Arbeitnehmern mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die für das Betreuen kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang von bis zu drei Arbeitstagen freizugeben. Das Arbeitsgesetz regelt indes die Entlöhnung nicht, dafür ist das Arbeitsvertragsrecht geltend. In der Regel werden diese drei Tage entlohnt, wenn die Anwesenheit eines Elternteils notwendig ist.

Privatrechtlich werden solche bezahlten Absenzen auf Art. 324a OR gestützt. Dieser sieht einen Lohnfortzahlungsanspruch für eine beschränkte Zeit vor, wenn ein Arbeitnehmer ohne sein Verschulden nicht arbeiten kann (Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes).

Für öffentliche Verwaltungen sind diese Rechtsgrundlagen meistens nicht anwendbar. Geregelt wird die Frage in den einschlägigen Personalverordnungen bzw. -reglementen. Diese sehen vielfach vor, dass bei Krankheit eines Familienangehörigen bis zu vier Arbeitstage pro Ereignis vergütet werden. Dabei ist teilweise eine Höchstzahl Betreuungstage pro Jahr festgesetzt, beispielsweise fünf oder mehr Arbeitstage. Bei ausserordentlichen Umständen oder für Alleinerziehende können Zusatztage gewährt werden. Zum Beispiel wenn aus anderen als Krankheitsgründen eine unerwartete Betreuung notwendig wird (dringender Schul- oder Arztbesuch).

Voraussetzungen für die bezahlte Absenz

Voraussetzung für bezahlte Betreuungstage kranker Kinder ist, dass das Kind auf die Anwesenheit des erwerbstätigen Elternteils angewiesen ist. Es muss eine intensivere Betreuung als üblich benötigen, oder die Anwesenheit muss besonders wünschenswert sein. Dies, wenn das Kind zu jung ist, um alleine gelassen zu werden, es die elterliche Zuwendung benötigt, oder wenn es wegen seiner Krankheit oder wegen Ansteckungsgefahr nicht in eine Betreuungsinstitution gebracht werden oder

Infos

Da sich die bezahlten Betreuungstage nach dem jeweils anwendbaren Recht (Personalgesetz oder -reglement) richten, kann kaum eine Rechtsgrundlage angegeben werden. Das Arbeitsgesetz (Art. 36) und das Privatrecht (Art. 324a OR) sind als bundesrechtliche Bestimmungen wegleitend. Wichtig zu wissen:

- Das Arbeitsgesetz gilt in öffentlichen Verwaltungen nicht, aber für viele Betriebe der öffentlichen Hand.
- Das Privatrecht gilt in privatrechtlich organisierten Betrieben oder wenn eine öffentlich-rechtliche Bestimmung darauf verweist.

Wenden Sie sich an die Personalverantwortlichen in Ihrem Betrieb, um die für Sie geltenden Bestimmungen zu erfahren.

zur Schule gehen kann. Ob ein Arztzeugnis vorgelegt werden muss, hängt vom jeweiligen Arbeitgeber ab.

Weitere Voraussetzungen werden in den anwendbaren Personalverordnungen oder -reglementen oft nicht genannt. Insbesondere wird in der Regel nicht verlangt, dass präventive oder organisatorische Massnahmen für eine Ersatzbetreuung ergriffen werden. Allerdings gebietet es die Treuepflicht, dass der Arbeitnehmer nicht ohne Not der Arbeit fernbleibt. Da jedoch nur eine beschränkte Anzahl Tage für die Betreuung gewährt wird, liegt es auch in seinem Interesse, die zugesprochenen Tage nur im Notfall zu nutzen. Zudem dienen diese auch dazu, bei längerer Krankheit eine alternative Betreuungslösung für das Kind zu organisieren.

Maximal bezahlte Absenz

Sind die verfügbaren Betreuungstage überschritten und existiert keine andere Bestimmung, die solche Abwesenheiten regelt, müssen bezahlte Betreuungstage nicht mehr gewährt werden. Selbst bei Ausnahmeregelungen darf aber von einem Arbeitnehmer erwartet werden, dass er präventiv organisiert, insbesondere wenn das Kind häufig oder chronisch krank ist.

Zur Autorin:

Elisabeth Glättli ist Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht in Winterthur. Sie schreibt 2018 in dieser Rubrik Beiträge rund ums Arbeitsrecht. www.glaettlipartner.ch