

# Familienpflichten vs. Arbeitspflichten

Der Spagat zwischen Familie und Beruf ist nicht einfach. Die Erkrankung eines Familienangehörigen, Arztbesuche und vieles mehr gestalten einen normalen Arbeitsalltag teilweise schwierig – aber nicht unmöglich.

 Regula Steinemann

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer haben ein Interesse daran, dass sich das Berufsleben mit dem Privatleben vereinbaren lässt. Da vermehrt beide Elternteile berufstätig sind, kommen Arztbesuche mit dem Kind, fehlende Betreuungsmöglichkeiten oder auch schwerwiegendere Erkrankungen häufiger in Konflikt mit dem Berufsalltag. Der Gesetzgeber ist sich dieses Spannungsfelds bewusst und hat verschiedene Sonderregeln vorgesehen.

## Betreuung kranker Kinder

In Anlehnung an Art. 36 Abs. 3 des Arbeitsgesetzes (und Art. 32 des Gesamtarbeitsvertrags für die Drogistenbranche) hat der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern mit Familienpflichten gegen Vorlegen eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen freizugeben. Häufig verzichten Arbeitgeber auf das Vorlegen des Arztzeugnisses. Für diese Fehlzeiten hat der Arbeitnehmende Anspruch auf den Lohn. Dennoch sind natürlich die Umstände im Einzelfall relevant: Eine starke Erkältung eines Klein-

kindes ist anders zu werten als diejenige eines 14-jährigen Teenagers und bedeutet unter Umständen einen anderen Betreuungsbedarf. Auch die Art der Erkrankung kann zu Ausnahmen führen: Besteht eine schwerwiegende Erkrankung des Kindes, werden die Eltern oder zumindest ein Elternteil aufgrund der grossen Belastung oft selber krankgeschrieben, womit der Lohnfortzahlungsanspruch über die drei Tage hinaus weiter besteht. Zu gewichten ist in derartigen Fällen auch das Bedürfnis der Betreuung durch eine vertraute Bezugsperson.

Die Eltern sind verpflichtet, soweit möglich und zumutbar, schnellstmöglich eine Ersatzbetreuung zu realisieren. Es gilt: Je länger die Erkrankung andauert, umso mehr darf erwartet werden, dass andere Betreuungsangebote gesucht werden.

## Andere familiäre Verpflichtungen

Bei Geburten, Hochzeiten und weiteren familiären Verpflichtungen stellt sich die Frage, ob jeweils ein Anspruch auf Freistellung und Lohnfortzahlung besteht. Grundsätzlich besteht ein Lohnfortzahlungsanspruch, wenn er vertraglich vereinbart und üblich ist. Dies wird für Arbeitnehmende im Monatslohn prinzipiell bejaht, während Stundenlöhner tendenziell leer ausgehen (unter Umständen Prüfung des Einzelfalls). Art. 32 des Gesamtarbeitsvertrags für die Drogistenbranche sieht bezahlte Absenzen vor, die für alle Arbeitnehmenden gelten, die dem GAV unterstehen, auch für Stundenlöhner. ■



 ANGESTELLTE  
DROGISTEN  
SUISSE

[www.drogisten.org](http://www.drogisten.org)

Regula Steinemann, Rechtsanwältin und  
Geschäftsführerin Angestellte Drogisten Suisse.

Dies ist eine Seite von Angestellte Drogisten Suisse. Die Meinung der Autorin muss sich nicht mit jener der Redaktion und/oder des Schweizerischen Drogistenverbands decken.