

RECHT INTERESSANT

ARBEITNEHMER MIT FAMILIENPFLICHTEN



Familie und Arbeit ist nicht immer leicht unter einen Hut zu bekommen. Deshalb werden Arbeitnehmer mit Familienpflichten vom Gesetz besonders geschützt. Doch welche besonderen Rechte haben Eltern als Arbeitnehmer?

Dürfen sie zu Hause bleiben, wenn das Kind krank ist? Wie lange? Haben sie dafür Anspruch auf Lohn? Darf der Arbeitnehmer an der Beerdigung seiner Stiefmutter teilnehmen? Sind Krankenbesuche im Spital während der Arbeitszeit erlaubt?

Mit Fragestellungen dieser Art sind Arbeitgeber im Berufsalltag immer wieder konfrontiert. Nachfolgend geben wir einen Überblick über die Ansprüche der Arbeitnehmenden und zeigen auf, wo die Grenzen liegen.

Gesetzliche Familienpflichten

Gemäss dem Arbeitsgesetz fallen unter die Familienpflichten die Erziehung von minderjährigen Kindern bis zum vollendeten 15. Altersjahr sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehende Personen. Die Betreuung ist notwendig, da die Kinder gewisse Aufgaben noch nicht alleine übernehmen können und deshalb die Anwesenheit der Eltern notwendig ist. Kinder müssen beispielsweise von den Eltern rechtzeitig zur Schule geschickt werden oder vom Kindergarten abgeholt werden. Zudem handelt es sich um eine gesetzliche Pflicht der Eltern, sich um das Wohlbefinden ihrer Kinder zu sorgen. Zu den Familienpflichten gehört jedoch auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder anderer nahe stehender Personen. Zu den nahestehenden Personen gehören insbesondere Konkubinatspartner, Patenkinder oder weitere Personen, zu deren Unterstützung sich der Arbeitnehmer moralisch verpflichtet fühlt.

Die Arbeitnehmenden haben ihre Arbeitgeberin entsprechend über ihre Familiensituation zu informieren, sofern dadurch der Arbeitseinsatz beeinträchtigt wird.

Allgemeine Folgen für Einsatzpläne, Arbeitszeit- und Ferienplanung

Muss der Vater die Kinder mit dem Auto zur Schule fahren, die Mutter die Kinder über den Mittag betreuen oder die Tochter der Mutter pünktlich Medikamente verabreichen, ist darauf bei der Festsetzung der Arbeitszeit entsprechend Rücksicht zu nehmen. So ist bei der Erstellung von Einsatzplänen wenn immer möglich auf Familienpflichten Rücksicht zu nehmen. Kurzfristige Änderungen in der Pikettplanung sind für Arbeitnehmende mit Familienpflichten nur dann zulässig, wenn eine andere Lösung für den Betrieb nicht zumutbar ist.

«Arbeitnehmende mit Familienpflichten können zudem verlangen, dass ihnen eine Mittagspause von wenigstens anderthalb Stunden gewährt wird».

Marina Graber

Autorin
Marina Graber
MLaw Rechtsanwältin,
BDO AG, Luzern
Tel. 041 368 13 39
marina.graber@bdo.ch

Arbeitnehmende mit Familienpflichten können zudem verlangen, dass ihnen eine Mittagspause von wenigstens anderthalb Stunden gewährt wird. Dadurch soll ihnen ermöglicht werden, zu Hause für die Familie eine warme Mahlzeit vorzubereiten. Die gewährte Zeit muss jedoch auch tatsächlich für diesen Zweck verwendet werden, ansonsten besteht kein Anspruch. Die Leistung von Überzeit dürfen sie ablehnen, wenn sie dadurch ihre Familienpflichten vernachlässigen würden.

Auch bei der Ferienplanung ist darauf zu achten, dass Arbeitnehmende mit Familienpflichten zumindest einen Teil ihrer Ferien während den Schulferien beziehen können. Werden vom Betrieb jedoch Betriebsferien festgesetzt, bleibt kein Raum für individuelle Ferienwünsche.

Betreuung kranker Kinder

Kranke Kinder benötigen eine intensive Betreuung und die Nähe ihrer Eltern. Deshalb sieht der Gesetzgeber vor, dass Arbeitnehmer mit Familienpflichten für die Betreuung der kranken Kinder bis zu drei Tage frei bekommen. Die Eltern haben ein ärztliches Zeugnis vorzulegen. Was viele nicht wissen: Der Arbeitgeber kann ein solches bereits ab dem ersten Tag verlangen, auch wenn der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsreglement für den Arbeitnehmer selbst eine längere Frist vorsieht. Der Anspruch von drei Tagen gilt pro Krankheitsfall und steht immer nur einem Elternteil zu. Es können nicht beide Elternteile gleichzeitig zu Hause beim kranken Kind bleiben. Eltern sind gegenüber ihrem Arbeitgeber nach dem Grundsatz von Treu und Glauben dazu verpflichtet, die Betreuung ihrer kranken Kinder baldmöglichst zu organisieren - wenn möglich vor Ablauf der drei Tage.

In einzelnen, aussergewöhnlichen Fällen kann auch eine längere Abwesenheit des Arbeitnehmers notwendig sein, insbesondere bei schweren Erkrankungen. Dies ist mittels Arztzeugnissen nachzuweisen. Der Arbeitnehmer ist jedoch auch hier dazu verpflichtet, wenn immer möglich und zumutbar, eine Betreuungsalternative zu organisieren.

«Eltern sind gegenüber ihrem Arbeitgeber nach dem Grundsatz von Treu und Glauben dazu verpflichtet, die Betreuung ihrer kranken Kinder baldmöglichst zu organisieren - wenn möglich vor Ablauf der drei Tage.»

Marina Graber

Lohn trotz Arbeitsbefreiung?

Steht im Arbeitsvertrag nichts, richtet sich die Lohnfortzahlung nach dem im Obligationenrecht vorgesehenen gesetzlichen Minimum. Die Arbeitnehmerin hat grundsätzlich Anspruch auf Lohn, sofern sie nachweist, dass eine anderweitige Betreuung der kranken Kinder nicht möglich oder zumutbar ist. Die Lohnfortzahlung gilt nur für eine beschränkte Zeit, im ersten Dienstjahr während drei Wochen. Wichtig für den Arbeitgeber: Er hat den Lohn für die beschränkte Dauer gemäss Gesetz auch dann zu bezahlen, wenn eine Krankentaggeldversicherung vereinbart wurde. Denn die Krankentaggeldversicherung wird in aller Regel den Arbeitsausfall aufgrund der Betreuung kranker Kinder nicht abdecken.

Besondere Freizeit bei Geburt, Hochzeit, Tod

Bei besonderen Ereignissen in der Familie oder nahestehenden Angehörigen besteht ein Anspruch auf ausserordentliche Freizeit, wenn ein Ausweichen auf die Freizeit oder im Rahmen der Gleitzeit nicht möglich oder zumutbar ist. Es handelt sich hierbei stets nur um kurzfristige Arbeitsbefreiungen und die Arbeitnehmerin darf nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers von der Arbeit fern bleiben. In der Praxis sehen viele Arbeitsverträge oder Reglemente gewisse Ereignisse vor, für welche ein Anspruch auf freie Zeit besteht. In diesen Fällen hat der Arbeitnehmer die Arbeitgeberin vor dem Bezug dieser Tage darüber zu informieren.

Lohn ist in diesen besonderen Fällen nur geschuldet, wenn dies im Arbeitsvertrag vereinbart wurde oder im Betrieb üblich ist.

Fazit

Die vorstehenden Ausführungen zeigen, dass es in der Praxis oftmals einer Beurteilung im Einzelfall bedarf, um die Ansprüche der Arbeitnehmerin auf freie Zeit und ihren Lohnanspruch abschliessend beurteilen zu können. Bei Fragen rund um dieses Thema sowie der Formulierung möglicher Regelungen im Arbeitsvertrag oder in einem Arbeitsreglement stehen Ihnen unsere Juristen gerne zur Verfügung.

Haben Sie Fragen?

Für Fragen oder bei Unklarheiten kontaktieren Sie bitte Ihren Kundenpartner oder eine unserer 33 Niederlassungen in Ihrer Nähe www.bdo.ch/standorte oder **Tel. 0800 825 000**.

Copyright

Ein Abdruck dieses Artikels (auch auszugsweise) ist nur mit schriftlicher Zustimmung von BDO und mit Quellenangabe gestattet.

Kontakt: digital.media@bdo.ch

Hinweis

Diese Publikation will einen Überblick vermitteln; sie enthält Informationen allgemeiner Art und kann eine individuelle Abklärung nicht ersetzen. Für den Inhalt wird keine Haftung übernommen.