

## Krankheit oder Unfall beim Kind – Folgen für die Eltern und dessen Arbeitgeber (Stand 01.2023)

Das Gesetz sagt: Ist ein Kind krank oder verunfallt und braucht Pflege, kann der Vater oder die Mutter bis zu drei Tage der Arbeit fernbleiben, um es zu umsorgen – und zwar pro Fall. Das heisst, jede neue Erkrankung und jedes Kind zählen einzeln.

Die Maximalgrenze der bezahlten Krankentage hängt von der Anstellungsdauer und vom Wohnkanton ab (siehe [Link](#)). Das Obligationenrecht (Art. 324a OR) ist hier grundsätzlich massgebend. Durch individuellen Arbeitsvertrag, Normalarbeitsvertrag und Gesamtarbeitsvertrag können aber auch längere Zeitabschnitte bestimmt werden.

Diese Absenzen müssen vom Arbeitgeber bezahlt werden, denn Eltern sind gesetzlich verpflichtet, sich um das Wohlergehen ihres Kindes zu kümmern. In solchen Fällen ist eine Lohnfortzahlung vorgeschrieben, wie wenn man selber krank wäre: Im ersten Anstellungsjahr sind es drei Wochen, ab dem zweiten je nach Region eine angemessene längere Zeit (siehe [Link](#)). Wenn man allerdings die Zeit durch eigene Krankheit bereits selbst ausgeschöpft hat, bekommt man zwar frei, hat aber keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Gemäss Arbeitsgesetz muss ein ärztliches Zeugnis vorgelegt werden, zudem gilt die Regelung nur für Kinder bis 15 Jahre. Wenn beide Eltern erwerbstätig sind, können sie sich die Pflege teilen, damit sich die Absenzen nicht beim einen Elternteil anhäufen.

Für die Berechnung der Lohnfortzahlung sind die jeweiligen Skalen (siehe [Link](#)) anzuwenden und nicht die Vereinbarung gemäss Krankentaggeldversicherung. Diese kommt hier nicht zum Zug, da es sich nicht um Krankheit einer versicherten Person (Mitarbeitende) handelt.

Reichen die vom Gesetz vorgesehenen drei Betreuungstage nicht aus und bestätigt der Arzt, dass ein Elternteil dringend am Krankenbett des Kindes gebraucht wird, dürfen berufstätige Eltern ausnahmsweise auch mal länger von der Arbeit fernbleiben. So konnten etwa die Eltern eines krebskranken Mädchens ihr Kind zwei Monate lang abwechselnd im Spital betreuen und Lohn beziehen. Bei chronischen Leiden oder aufwendigen Therapien empfiehlt es sich aber, mit dem Arbeitgeber nach einer anderen Lösung zu suchen z.B. unbezahlter Urlaub, da bei häufigem Fehlen die Kündigung drohen könnte.

Gesetzes Artikel  
Art. 36 Abs. 3 Arbeitsgesetz (ARG)  
Art. 324a OR