

Newsletter | 10. März 2026

Kranke Kinder und Familienmitglieder – Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen in der Schweiz



MLaw Kim Wysshaar
Rechtsanwältin
wysshaar@geissmannlegal.ch

Wenn ein Kind oder ein Lebenspartner krank wird, stehen berufstätige Eltern und Partner:innen vor der Herausforderung, die notwendige Pflege mit ihren beruflichen Verpflichtungen zu vereinbaren. Das Schweizer Arbeitsrecht sieht unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Betreuungsurlaub und Lohnfortzahlung vor, um die Pflege von kranken oder schwer gesundheitlich beeinträchtigten Kindern und Familienmitgliedern zu ermöglichen. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeberinnen sollten ihre Rechte und Pflichten kennen, um Konflikte und rechtliche Risiken zu vermeiden.

1. Kurzfristiger Betreuungsurlaub

Gemäss Art. 36 Abs. 3 des Arbeitsgesetzes (ArG)¹ haben Arbeitgeberinnen den Arbeitnehmern gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses Urlaub für die Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung zu gewähren. Der Urlaub ist auf die zur Betreuung erforderliche Dauer begrenzt und beträgt höchstens drei Tage pro Ereignis. Bei anderen Familienmitgliedern als Kindern beträgt der Anspruch maximal zehn Tage pro Jahr (Art. 36 Abs. 4 ArG).

Art. 329h des Obligationenrechts (OR) regelt sodann die Lohnfortzahlung während der Betreuung kranker oder verunfallter Angehöriger. Auch hier beträgt der Anspruch maximal drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro

Jahr, wobei nur Arbeitstage zählen. Durch Vereinbarungen in einem Normalarbeitsvertrag (NAV) oder Gesamtarbeitsvertrag (GAV) darf nur zugunsten des Arbeitnehmers von diesen Regelungen abgewichen werden.

Als Familienmitglieder im Sinne von Art. 329h OR gelten Eltern, Kinder, einschliesslich Stiefkinder, Geschwister, Ehegatten, Schwiegereltern und Lebenspartner:innen, sofern sie seit mindestens fünf Jahren einen gemeinsamen Haushalt führen. Die Beweislast für das Vorliegen dieser Beziehung liegt beim Arbeitnehmer.

Der Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht sodann nur, wenn eine Betreuung auch tatsächlich notwendig ist und

¹ Vorbehalten bleibt der betriebliche und persönliche Geltungsbereich des ArG. Die Bestimmung findet keine Anwendung auf Betriebe und Arbeitnehmer, die nicht unter den Geltungsbereich des ArG fallen (vgl. Art. 1 ff.).

beispielsweise nicht durch andere Familienangehörige übernommen werden kann. Arbeitgeberinnen dürfen zur Bestätigung ein ärztliches Zeugnis verlangen.

2. Längerfristiger Betreuungsurlaub bei schwer gesundheitlich beeinträchtigtem Kind

Art. 329i OR regelt ferner den Anspruch auf längeren Betreuungsurlaub, wenn ein Kind infolge Krankheit oder Unfall schwer gesundheitlich beeinträchtigt ist. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf Betreuungsentschädigung nach dem Erwerbsersatzgesetz (EOG) hat.

Die Voraussetzungen für den längerfristigen Betreuungsurlaub umfassen, dass das Kind schwer gesundheitlich beeinträchtigt ist, was eine einschneidende körperliche oder psychische Veränderung, einen schwer vorhersehbaren Verlauf, eine bleibende oder zunehmende Beeinträchtigung oder ein mögliches Todesrisiko einschliesst. Ausserdem muss ein erhöhter Betreuungsbedarf der Eltern bestehen,

mindestens ein Elternteil erwerbstätig sein und die Erwerbstätigkeit zur Betreuung unterbrechen. Die Notwendigkeit der Betreuung muss durch ein ärztliches Zeugnis bestätigt werden; Bagatellkrankheiten oder leichte Unfallfolgen wie einfache Knochenbrüche reichen nicht aus.

Der Betreuungsurlaub kann maximal 14 Wochen pro Krankheits- oder Unfallereignis innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten ab dem ersten Tag der EO-Taggeldzahlung bezogen werden. Sind beide Eltern berufstätig, hat jeder Anspruch auf maximal sieben Wochen, wobei eine abweichende Aufteilung möglich ist. Der Urlaub kann sowohl am Stück als auch tageweise genommen werden.

3. Verhältnis zur allgemeinen Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a OR

Nach Art. 324a OR besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert sind. Dies gilt insbesondere bei eigener Krankheit, Unfall oder Erfüllung gesetzlicher Pflichten. Die Lohnfortzahlung greift damit auch, wenn ein Kind oder ein Familienmitglied krank ist, für das eine gesetzliche Betreuungspflicht besteht, also bei Kindern und dem Lebenspartner.

Betreuungsurlaub nach Art. 329h OR und Lohnfortzahlung nach Art. 324a OR gelten damit parallel. Ist der jährliche Anspruch auf Betreuungsurlaub nach Art. 329h OR aufge-

braucht, kann der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf bezahlte freie Tage bis zur Organisation einer zumutbaren Ersatzbetreuung über die Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a OR geltend machen, jedoch ebenfalls maximal für drei Tage pro Ereignis. Arbeitgeberinnen sollten die Absenztage deshalb sorgfältig erfassen und dokumentieren, ob sie aus dem Betreuungsurlaub oder aus der Lohnfortzahlung stammen.

Wichtig ist, dass Arbeitnehmer verpflichtet sind, zumutbare Massnahmen zu ergreifen, um zumindest teilweise ihre Arbeitsleistung wieder aufzunehmen.

4. Fazit

Eltern und Arbeitnehmer in der Schweiz haben klare gesetzliche Ansprüche auf Betreuungsurlaub und Lohnfortzahlung bei kranken Kindern und Familienmitgliedern. Arbeitgeberinnen sollten die Ansprüche ihrer Mitarbeitenden kennen, korrekt erfassen und gegebenenfalls ärztliche Nachweise

einfordern, um rechtliche Risiken zu vermeiden. In der Regel empfiehlt es sich zudem, die entsprechenden Regelungen sogleich in den Arbeitsvertrag oder ein Personalreglement aufzunehmen.