

# Sind Arztbesuche und andere Kurzabsenzen während der Arbeitszeit bezahlte oder unbezahlte Absenzen?

Für den Arbeitgeber stellt sich oft die Frage, wie er Kurzabsenzen der Mitarbeiter handhaben soll. Müssen Arzt- und Zahnarztbesuche, Therapiebehandlungen oder Behördengänge an freien Tage erfolgen oder ist der Arbeitnehmer berechtigt, von der Arbeit fernzubleiben? Sind diese Absenzen bezahlt oder müssen sie vom Mitarbeiter kompensiert werden? Diese Fragen sind zweifelsohne von wirtschaftlicher Bedeutung, da laut verschiedenen Untersuchungen zirka 70% aller Absenzen unter die Kategorie der Kurzabsenzen (1 bis 3 Tage) fallen.

Von Alex Barbier

Arbeitnehmer haben gemäss Art. 329 Abs. 3 OR Anrecht auf die üblichen freien Stunden und Tage (sog. ausserordentliche Freizeit). Mit dieser ausserordentlichen Freizeit ist nur die nötige Freizeit innerhalb der Arbeitszeit gemeint, die der Arbeitnehmer benötigt, um dringende persönliche Angelegenheiten zu erledigen oder an wichtigen Familienanlässen teilzunehmen. Zu unterscheiden ist sie von der Arbeitsverhinderung, wenn die Arbeitsleistung des Mitarbeiters z.B. in-

folge Krankheit, Unfall oder eigene Heirat unzumutbar ist. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Das Recht auf ausserordentliche Freizeit ergibt sich teils aus Gesetz (z.B. für die Stellensuche), teils aus Vereinbarung (z.B. Gesamtarbeitsverträge) oder aus Übung. Üblich sind z.B. Besuche beim Arzt oder Zahnarzt, beim Rechtsanwalt, bei Amtsstellen, die Absolvierung von Prüfungen (z.B. Führerprüfung), die Teilnahme an wichtigen Familienanlässen, der Besuch kranker Familienmitglieder im Spital, die Erfüllung religiöser Pflichten, das

Zügeln oder Blutspenden, sofern diese Angelegenheiten nicht ausserhalb der Arbeitszeit besorgt werden können, sei es wegen Dringlichkeit oder weil eine Erledigung nach der Arbeit nicht möglich ist (z.B. Sprechstunden beim Arzt).

Dagegen hat der Arbeitnehmer ohne ausdrückliche Vereinbarung gemäss herrschender Lehre kein Anrecht, wegen Aus- und Weiterbildung, wegen gewerkschaftlicher Tätigkeit oder aus vergleichbaren Gründen der Arbeit fernzubleiben. Auch Vereinsnähe, Feste und sportliche Veranstaltungen geben keinen Anspruch auf freie Zeit.

Inserat



**Blaser.**  
SWISSLUBE

Lorsque le lubrifiant réfrigérant devient un outil liquide.

**liquidtool®**  
OUTIL LIQUIDE

Le lubrifiant réfrigérant qui optimise la productivité, la rentabilité et la qualité d'usinage.

**Blaser Swisslube SA** 3415 Hasle-Rüegsau Tél. 034 460 01 01 contact@blaser.com www.blaser.com



Die zulässige Dauer der Absenzen bestimmt sich ebenfalls nach Einzel-, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag bzw. bei deren Fehlen, nach der Übung. Ausserdem räumt das Gesetz Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Pflicht zur gegenseitigen Rücksichtnahme ein. So ist der Mitarbeiter bei gleitenden Arbeitszeiten zu mehr Flexibilität angehalten als bei fixen Arbeitszeiten. Das Bedürfnis, ausserordentliche Freizeit zu gewähren, reduziert sich naturgemäss auch bei Teilzeitarbeit, weil der Arbeitnehmer in aller Regel seine Besorgungen und Anlässe ausserhalb der Arbeitszeit erledigen kann.

Teilweise unklar ist, ob der Arbeitgeber für die ausserordentliche Freizeit Lohn bezahlen muss. Gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichts ist die Lohnfortzahlungspflicht nur dort zu bejahen, wo sie vereinbart ist oder sich aus einer Übung ergibt. Als feste Übung gilt die Lohnfortzahlung für ausserordentliche Freizeit bei Anstellungen im Monats- und Wochenlohn. Dagegen haben Stunden- und Taglohnempfänger sowie Akkordarbeiter ohne anderslautende Vereinbarung keinen Lohnanspruch für ausserordentliche Freizeit. Bei Arztbesuchen hängt die Lohnzahlung zudem von der medizinischen Notwendigkeit ab. Während für unver-

schuldete Absenzen infolge notwendiger Arzt- bzw. Zahnarztbesuche grundsätzlich keine Lohnkürzungen vorgenommen werden dürfen, sind beispielsweise Therapien ohne medizinische Notwendigkeit nicht entschädigungspflichtig.

Zusammenfassend ist stets auf die Umstände des Einzelfalls abzustellen, wobei auf die Interessen des Arbeitgebers wie des Arbeitnehmers angemessen Rücksicht zu nehmen ist. Massgebend für die Beurteilung des Einzelfalls sind insbesondere die Wichtigkeit und Unaufschiebbarkeit des Anlasses, aber auch die Dauer der Anstellung und die betriebliche Ersetzbarkeit des Arbeitnehmers. Streitfälle lassen sich am besten vermeiden, wenn der Arbeitsvertrag oder das Personalreglement entsprechende Regelungen vorsehen. Dabei wird für jeden einzelnen Fall der zeitliche Rahmen angegeben.

Alex Barbier, lic. iur. Rechtsanwalt, LL.M.  
Muri Rechtsanwälte AG  
Schmidstrasse 9  
8570 Weinfelden  
www.muri-anwaelte.ch  
Tel. +41 (0) 71 622 00 22



## IKONE EINER NEUEN LEISTUNGSKLASSE.

**Sichtbar anders,  
mit Sicherheit führend**

Sein wegweisendes Führungsfasens-Design stellt die entscheidende Hartmetallmasse genau an der Stelle bereit, wo mehr Stabilität unmittelbar für deutlich bessere Produktivität sorgt: direkt hinter der Schneidecke.

Mehr Prozesssicherheit, höhere Standzeiten, bessere Bohrungsqualität, reduzierte Fertigungskosten – DC170 verleiht dem Bohren ein neues Gesicht.



## DC170 – DIE IKONE DES BOHRENS.

Walter (Schweiz) AG  
CH-4501 Solothurn, +41 (0) 32 617 40 72  
service.ch@walter-tools.com