

Kurzabsenzen – wie weit reichen die Rechte des Arbeitnehmers?

Ein Arbeitnehmer stattet während der Arbeitszeit Krankenbesuche naher Verwandter ab. Darf er das? Hat er Anspruch auf Lohn während dieser Zeit? Der folgende Artikel klärt darüber auf, welcher Kurzurlaub in welchem Umfang zulässig ist.

von Tonia Villiger, Rechtsanwältin | Fachanwältin SAV Arbeitsrecht
www.ad-voca.ch

Vier Hochzeiten und eine Beerdigung ...

Der Arbeitnehmer hat gemäss Art. 329 OR Anspruch auf die üblichen freien Stunden und Tage, die sogenannte ausserordentliche Freizeit. Die Frage, ob und in welchem Umfang diese Tage gewährt werden, bestimmt die **vertragliche Vereinbarung, der Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag oder die betriebliche oder branchenmässige Übung**. Dieser Kurzurlaub kann aber nur dann bezogen werden, wenn die Angelegenheit nicht in der ordentlichen Freizeit erledigt werden kann. In allen Fällen sind die freien Stunden und Tage mit der Arbeitgeberin abzusprechen. Zur Festlegung berechtigt ist aber letztlich die Arbeitgeberin.

Unter diesen Kurzurlaub fallen beispielsweise die folgenden Anlässe:

- Besuch beim **Arzt** und **Zahnarzt** (akute Behandlungen fallen hingegen unter Art. 324a OR)
- Besuch beim **Rechtsanwalt** oder **Behördengänge**
- **Kranken- oder Spitalbesuche** naher Angehöriger (die Pflege im Haushalt bei ausgewiesenem Bedarf fällt unter Art. 324a OR)
- Eigene **Hochzeit/eingetragene Partnerschaft** (1-3 Tage) und diejenige naher Verwandter (1/2-1 Tag)
- **Geburt** eines eigenen Kindes (1-3 Tage)
- **Todesfall und Bestattung** in der engeren Familie (1-3 Tage), diejenige von Verwandten und Bekannten (1 Tag)
- **Zügeln** (je nach Ort 1-2 Tage)
- **Stellensuche** (Art. 329 Abs. 3 OR). Üblich ist hier für Bewerbungsgespräche oft die Gewährung eines Halbtages pro Woche, wobei dies im Einzelfall variieren kann (z.B. bei kurzer Kündigungsfrist).

- Absolvierung von **Prüfungen** wie die Meisterprüfung oder Fahrprüfung sowie **Weiterbildungen**, die für die Erhaltung der Berufsfähigkeit unbedingt notwendig sind
- **Festtage** (ortsüblich)

Das Recht auf ausserordentliche Freizeit ist **bei Gleit- und Teilzeitern** eingeschränkt, weil der Arbeitnehmer diese Besorgungen häufig ausserhalb der Blockzeit oder Arbeitszeit erledigen kann.

Muss der Kurzurlaub entlohnt werden?

Zunächst muss zwischen ausserordentlicher Freizeit und unverschuldeter Arbeitsverhinderung gemäss Art. 324a OR unterschieden werden. Im ersten Fall besteht eine Lohnzahlungspflicht nur bei Vereinbarung oder Übung. Übung besteht in der Regel bei Monatslöhnen. Im zweiten Fall bestimmt Art. 324a OR, ob und wie lange Lohn bezahlt werden muss. Als Voraussetzungen von Art. 324a OR gelten die **Unzumutbarkeit der Arbeitsleistung**, ein in der **Person des Arbeitnehmers liegender Grund** und die **unverschuldete** Abwesenheit. Beispielsweise wurde der Lohnanspruch von Gerichten bei regelmässigen Besuchen der eigenen schwerkranken Kinder bei langem Spitalaufenthalt sowie bei unverschuldeter Stellensuche (bzw. unverschuldeten Stellenverlustes) bejaht, verneint hingegen für den Lohnanspruch einer stillenden Mutter, die trotz Arbeitsfähigkeit ganz von der Arbeit fern blieb. Auf jeden Fall ist eine vertragliche Regelung zu empfehlen.

Publikationsdatum: Juni 2014

Quellen:

Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7. Auflage, 2012, mit Verweisen;

Schürer, Arbeit und Recht, 9. Auflage, 2007, mit Verweisen.

Mit freundlicher Genehmigung von Weka (gleichnamige Website)