

Absenzen im Arbeitsrecht

Autorenteam



Thomas Wachter arbeitete mehrere Jahre als Personalverantwortlicher für den Bereich Research und Development bei der Schindler Aufzüge AG und später im Personaldienst des Kantons Luzern, u. a. als Leiter HR-Instrumente und Lohnsystem sowie Mitglied der Geschäftsleitung. Ausserdem war er viele Jahre für die WEKA Business Media AG als Herausgeber und Dozent für verschiedene Personalthemen tätig. Aktuell betreut und entwickelt er eine Reihe von Publikationen.



Sonja Stark-Traber, Rechtsanwältin und Partnerin bei Suter Howald Rechtsanwälte AG, LL.M., eidg. dipl. Sozialversicherungsfachfrau, hat umfangreiche Erfahrung als Prozessanwältin in nationalen und internationalen Handelsstreitigkeiten vor staatlichen Gerichten und Schiedsgerichten. Sie ist spezialisiert auf die Beratung und Vertretung von Parteien in Verfahren betreffend Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, Gesellschafts- und allgemeines Vertragsrecht, Industrie und Anlagebau sowie bei der Anerkennung und Vollstreckung ausländischer Entscheidungen. Sie ist auch als Schiedsrichterin tätig.

Impressum

Absenzen im Arbeitsrecht

Special Dossier

Autorenteam Thomas Wachter & Sonja Stark-Traber

Projektleitung Tanja Pauly **Layout/Satz** Sarah Rutschmann **Korrektur** Margit Bachfischer M.A., Bobingen

WEKA Business Media AG, Hermetschloostrasse 77, 8048 Zürich, Tel. 044 434 88 34
info@weka.ch, www.weka.ch, www.weka-library.ch

Zürich • Kissing • Paris • Wien

SD8125-2130-202602

© WEKA Business Media AG, Zürich

Alle Rechte, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung und der Verbreitung sowie der Übersetzung, sind vorbehalten. Kein Teil des Werks darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet oder verbreitet werden. Wenn möglich verwenden wir immer geschlechtsneutrale Bezeichnungen. Aus Platzgründen oder aufgrund einer besseren Lesbarkeit verwenden wir bei Texten nur eine Schreibweise.

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung/Status quo	5
1.1 Ziel und Zweck des Dossiers	5
1.2 Bedeutung von Absenzen im Arbeitsrecht und für die Praxis	5
1.3 Abgrenzung: Arbeitszeit – Ferien – Absenzen	8
2. Arbeitszeit und Grundlagen zu Absenzen	8
2.1 Begriff und gesetzliche Grundlagen (ArG, OR, Verordnungen)	8
2.2 Arbeitszeitmodelle (fixe Arbeitszeit, Gleitzeit, Jahresarbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit)	9
2.3 Definition: Bewilligte vs. unbewilligte Absenzen	10
2.4 Meldepflichten, Arztzeugnis und Nachweispflichten	11
2.5 Auswirkungen auf Lohn und Sozialversicherungen	12
3. Kurzabsenzen und sonstige Abwesenheiten	14
3.1 Rechtliche Grundlagen (Art. 329 Abs. 3 OR)	14
3.2 Typische Kurzabsenzen (Arztbesuch, Todesfall, Umzug, Heirat)	14
3.3 Pflichten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers	16
3.4 Unbezahlter Urlaub: Vereinbarung, Sozialversicherung	18
3.5 Öffentliche Ämter, Militär- und Zivildienst	22
4. Arbeitsverhinderung und Lohnfortzahlungspflicht	23
4.1 Krankheit und Unfall	23
4.2 Dauer der Lohnfortzahlung (Zürcher/Berner/Basler Skala)	26
4.3 Schnittstellen zu UVG, KTG, EO und BVG	27
5. Mutterschaft, Vaterschaft, Adoption und Betreuung	29
5.1 Mutterschaftsentschädigung und Mutterschaftsurlaub	29
5.2 Urlaub des anderen Elternteils und Adoptionsurlaub	30
5.3 Betreuungsurlaub für schwer kranke Kinder	32
5.4 Schutzbestimmungen für Eltern im Arbeitsverhältnis	32

6. Absenzen im Arbeitszeugnis	34
6.1 Rechtliche Grundlagen (Art. 330a OR, Wahrheitspflicht vs. Wohlwollen)	34
6.2 Wann müssen Absenzen erwähnt werden?	34
6.3 Wann dürfen sie nicht erwähnt werden?	35
6.4 Rechtsprechung	36
6.5 Datenschutz und Persönlichkeitsrechte	36
Praxisteil: Verschiedene Reglemente, Vereinbarungen und Arbeitshilfen	37
Reglement bezahlte und unbezahlte Absenzen	37
Checkliste – Sozialversicherungen bei unbezahltem Urlaub	40
Checkliste – unbezahlter Urlaub	42
Vereinbarung unbezahlter Urlaub	44

1

Einführung/Status quo

1.1 Ziel und Zweck des Dossiers

Absenzen gehören zu den häufigsten und zugleich komplexesten Herausforderungen im Arbeitsverhältnis. Sie betreffen nicht nur die Mitarbeitenden, sondern auch Arbeitgeber, Personalverantwortliche und Führungskräfte. Dieses Dossier bietet einen umfassenden Überblick über die rechtlichen Grundlagen, typische Erscheinungsformen und praktische Fragen rund um Absenzen. Ziel ist es, sowohl die rechtlichen Rahmenbedingungen darzustellen als auch praxisnahe Hilfestellungen zu geben.

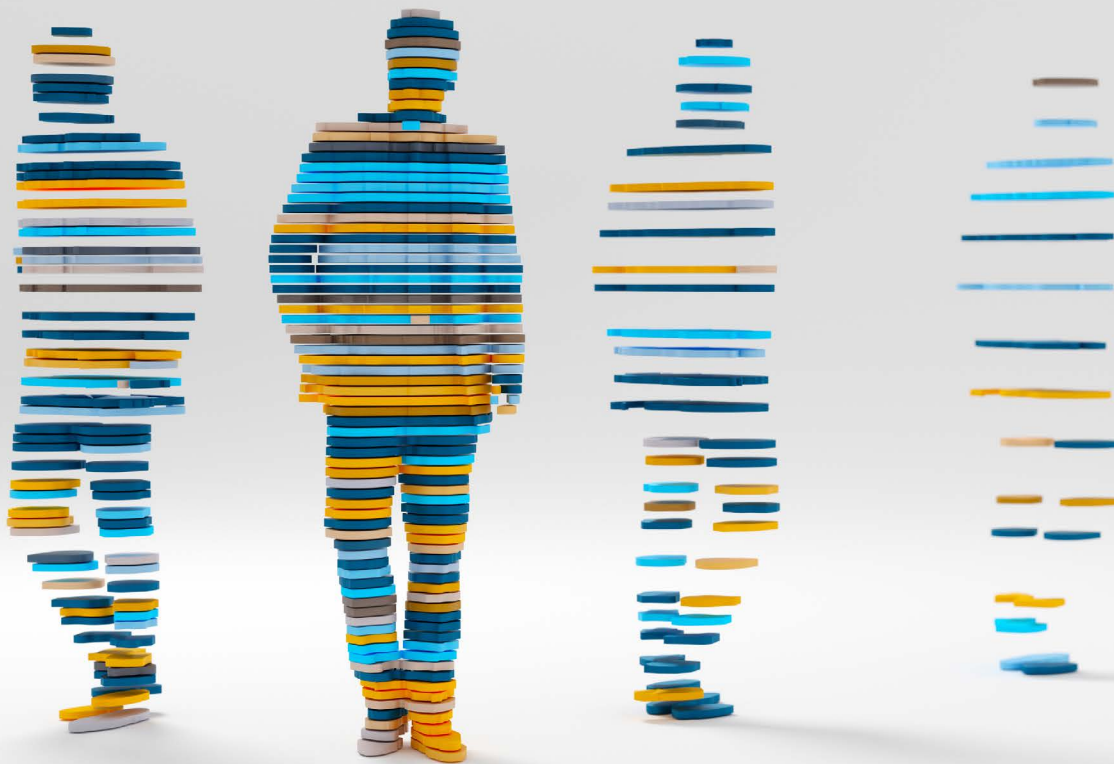
1.2 Bedeutung von Absenzen im Arbeitsrecht und für die Praxis

Zwischen 2010 und 2024 stieg die durchschnittliche jährliche Dauer krankheits- und unfallbedingter Absenzen in der Schweiz von 44,3 auf 59,1 Stunden pro Arbeitsstelle. 2022 wurde mit 65,6 Stunden ein Spitzenwert erreicht, vermutlich beeinflusst durch die COVID-19-Pandemie. Frauen weisen unabhängig vom Pensum höhere Absenzen auf als Männer: 2024 betrugen sie bei Vollzeit 77,1 Stunden (Männer: 66,8) und bei Teilzeit 45,2 Stunden (Männer: 40,4).¹

Absenzen bezeichnen Arbeitsausfälle in Zeiten, in denen eine Person gemäss Arbeitsvertrag anwesend sein müsste. Sie entstehen unter anderem durch Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub, Militär- oder Zivildienst, Zivilschutz, Arbeitskonflikte oder familiäre Gründe sowie wetterbedingte Ausfälle. Ferien, Feiertage und flexible Arbeitszeitmodelle werden nicht als Absenzen gezählt.

2024 machten gesundheitsbedingte Absenzen den grössten Anteil des gesamten Absenzenvolumens aus. Danach folgten Absenzen aus «anderen Gründen» – darunter Arbeitskonflikte, persönliche oder familiäre Verpflichtungen sowie wetterbedingte Ausfälle – und Mutterschaftsurlaub. Die Quote gesundheitsbedingter Absenzen, gemessen als Anteil der jährlichen Fehltage an der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, schwankte deutlich zwischen den Branchen. Die tiefsten Werte wurden in «Information und Kommunikation» (2,4%), «freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen» (2,6%) sowie im «Kredit- und Versicherungsgewerbe» (3,0%) verzeichnet. Höhere Quoten gab es in «Immobilien und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen» (5,1%) sowie in «Verkehr und Lagerei» (4,8%).

¹ Bundesamt für Gesundheit, (2025). *Krankheits- und unfallbedingte Arbeitsabwesenheiten (Alter: 15+)*. Abgerufen am 13.8.2025 von https://ind.obsan.admin.ch/indicator/monam/krankheits-und-unfallbedingte-arbeitsabwesenheiten-alter-15?utm_source=chatgpt.com.



Gesundheitsbedingte Absenzen lagen 2024 im Durchschnitt aller Berufsgruppen bei rund 3,9% der vertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeit. Am tiefsten war die Quote bei Führungskräften (ca. 2,6%) und akademischen Berufen (etwa 2,3%). Ebenfalls unter dem Durchschnitt lagen intermediäre Berufe (Berufe mit vermittelnden bzw. koordinierenden Rollen zwischen verschiedenen Fachbereichen, z.B. Sozial-, Bildungs- oder Gesundheitswesen) (ca. 3,7%). Überdurchschnittliche Werte verzeichneten Berufe im Dienstleistungsbereich und Verkauf (rund 5,9%), in der Land- und Forstwirtschaft (ca. 7,2%) sowie bei Handwerks- und verwandten Berufen (etwa 4,8%).

Deutlich am höchsten fiel die Quote bei Hilfsarbeitskräften aus, mit rund 6,9%. Die Zahlen deuten an, dass sowohl das Anforderungsniveau als auch die Tätigkeitsart mit der Häufigkeit von krankheits- oder unfallbedingten Absenzen zusammenhängen könnte.²

Die Gesundheitsstudie der CSS (2023) zeigt zudem, dass 44% der 18- bis 35-Jährigen wegen psychischer Probleme arbeitsunfähig werden.³ Aktuelle Zahlen (2025) aus dem Kanton Zürich

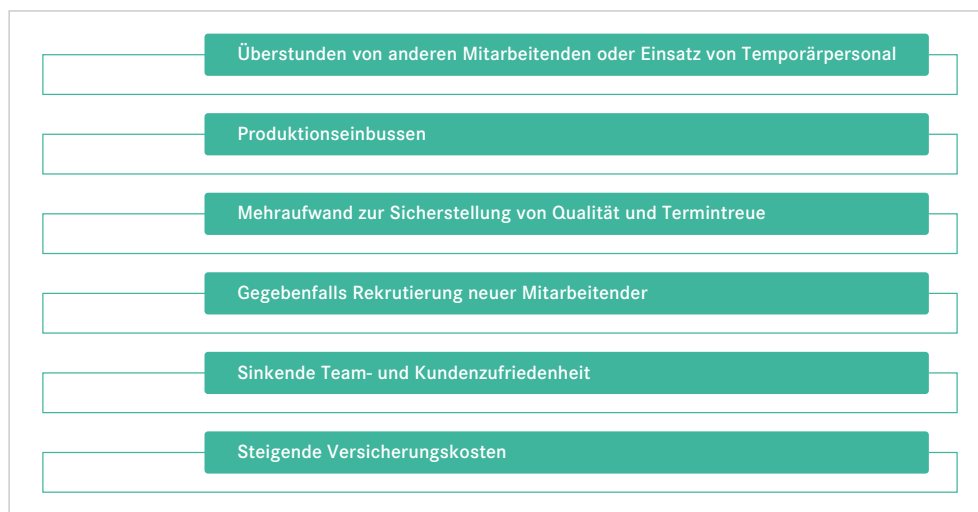
2 Bundesamt für Statistik (2025). *Absenzen*. Abgerufen am 13.8.2025 von Quote der gesundheitsbedingten Absenzen (Krankheit oder Unfall) der Vollzeitarbeitnehmenden nach Berufshauptgruppen.

3 CSS (2023). *CSS-Gesundheitsstudie 2023*.

zeigen zudem, dass jede zweite IV-Neurente (58%) aufgrund einer psychischen Erkrankung zugesprochen wird.⁴

Kosten für Arbeitgeber

Unfälle und Krankheiten verursachen nicht nur menschliches Leid für die Betroffenen, sondern auch erheblichen organisatorischen Aufwand und hohe Kosten für Unternehmen: Dabei entstehen neben den direkten Lohnkosten (= 100%) indirekte Kosten, die erfahrungsgemäss ein Vielfaches davon ausmachen (rund 250%). Dazu zählen (siehe Abbildung 1):



Insgesamt zeigen die Zahlen, dass hohe Absenzen sowohl für die Betroffenen als auch für die Arbeitgeber eine erhebliche Belastung darstellen.

Praxistipp

Es gibt verschiedene Versicherungen, die online einen Rechner anbieten, um die Kosten für Arbeitgeber aufgrund von Absenzen auszurechnen.

- Zurich Schweiz – Absenzkostenrechner (deutsch) [Zurich](#)
- Helsana – Absenzkosten online berechnen [helsana.ch](#)
- SWICA – Absenzkosten-Berechnung (kostenlose Anfrage zur Kalkulation) [swica.ch+1](#)
- PK Rück – Absenzkostenrechner (inkl. Branchenvergleich und Lohnsumme) [PK Rück Prävention](#)
- Allgemein (international) – «Cost of Employee Absence Calculator» von Online-Toolanbieter [calcuworld.com+1](#)

4 Kanton Zürich (2025). *Bessere Gesundheit am Arbeitsplatz, aber psychische Erkrankungen erfordern mehr Aufmerksamkeit*. Abergerufen am 13.8.2025 von www.zh.ch/de/news-uebersicht/medienmitteilungen/2025/06/bessere-gesundheit-am-arbeitsplatz-aber-psychische-erkrankungen-erfordern-mehr-aufmerksamkeit.html?utm_source=chatgpt.com.

1.3 Abgrenzung: Arbeitszeit – Ferien – Absenzen

Unter einer Absenz versteht man die Zeit, in der Mitarbeitende ihre vertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringen, obwohl grundsätzlich eine Arbeitspflicht bestünde. Typische Ursachen sind Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Mutterschaftsurlaub, Militär- oder Zivildienst oder Betreuung erkrankter Kinder bzw. Angehöriger.

Nicht zu den Absenzen zählen hingegen Ferien, Feiertage oder die Kompensation von Zeitgut-haben aus Gleit- und Jahresarbeitszeitmodellen. Während Absenzen unter bestimmten Voraussetzungen eine Pflicht zur Lohnfortzahlung auslösen können, handelt es sich bei Ferien um einen gesetzlichen Anspruch, bei dem ohne weitere Bedingungen der volle Lohn fortzuzahlen ist. Diese Abgrenzung ist von zentraler Bedeutung, da die rechtlichen Folgen je nach Art der Abwesenheit stark variieren. Sie bildet die Grundlage für die folgenden Kapitel dieses Dossiers.

2

Arbeitszeit und Grundlagen zu Absenzen

2.1 Begriff und gesetzliche Grundlagen (ArG, OR, Verordnungen)

Unter Absenzen versteht man sämtliche Abwesenheiten in Zeiten, in denen die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung erbracht werden müsste – unabhängig davon, ob sie durch Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Militärdienst, familiäre Ereignisse oder andere Gründe verursacht sind. Entscheidend ist, ob die Absenz bewilligt oder unbewilligt erfolgt und ob ein Anspruch auf Lohnfortzahlung oder Versicherungsleistungen besteht.

Die gesetzlichen Grundlagen finden sich insbesondere in:

- dem Obligationenrecht (OR), namentlich Art. 319 ff. OR (Arbeitsvertrag), Art. 324a/b OR (Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung) und Art. 336c OR (Kündigungsschutz während bestimmter Absenzen)
- dem Arbeitsgesetz (ArG) und seinen Verordnungen, die insbesondere Arbeits- und Ruhezeiten, Nacht- und Sonntagsarbeit sowie den Gesundheitsschutz regeln
- sowie in Sozialversicherungsgesetzen (UVG, KVG, BVG, EO), die Leistungen bei Krankheit, Unfall, Mutterschaft oder Militärdienst koordinieren