

## Bezahlte Absenzen - Heirat

Oft stellt sich in der Praxis die Frage, wie bezahlte **Absenzen bei Teilzeitmitarbeitenden** zu berechnen sind. Besonders häufig betrifft dies den Fall, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Teilzeit-arbeitsverhältnis an einem arbeitsfreien Tag heiratet.

Dieses Merkblatt fasst die Grundsätze für AGVS-Mitgliedsbetriebe im **Geltungsbereich des GAV der Sektion Zentralschweiz** zusammen und zeigt die empfohlene Handhabung.

**Kurzfassung:** Bei eigener Heirat besteht nach Art. 26 GAV ZS Anspruch auf 2 Tage bezahlte Absenz. Bei Teilzeit ist nicht schematisch das Pensum massgebend, sondern die konkret ausfallende Arbeitszeit. Fällt die Heirat auf einen regelmässig freien Tag, entsteht für diesen Tag in der Regel kein zusätzlicher bezahlter Absenztage. Die 2 Tage sind deshalb grundsätzlich auf effektiven Arbeitstagen zu gewähren, möglichst in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit der Heirat oder nach Absprache mit dem Arbeitgeber.

### Was gilt im AGVS-Gesamtarbeitsvertrag der Sektion Zentralschweiz

- Der GAV der AGVS Sektion Zentralschweiz sieht bei eigener Heirat 2 Tage **bezahlte Absenz** vor. Die Regelung gilt für Arbeitnehmende ungeachtet ihres Arbeitspensums.
- Der **Bezug** hat unmittelbar beim Ereignis oder nach Absprache mit dem Arbeitgeber zu erfolgen. Wo der geltende Gesamtarbeitsvertrag keine abschliessende Antwort gibt, sind die Bestimmungen des Obligationenrechts sinngemäss heranzuziehen.
- Massgebend ist der **Grundsatz**, dass bezahlte Kurzabsenzen den effektiven Lohnausfall innerhalb der gewöhnlichen Arbeitszeit ausgleichen sollen

### Grundsätze für die Berechnung bei Teilzeit

- **Teilzeit** führt nicht automatisch zu einer pauschalen Kürzung der Heiratsabsenz. Entscheidend ist vielmehr, wie die Arbeitszeit konkret verteilt ist.
- Bei Mitarbeitenden mit fixen Arbeitstagen ist auf die **Sollstunden** dieser Arbeitstage abzustellen. Wird ein Absenztage auf einen regulären Arbeitstag gelegt, sind die an diesem Tag normalerweise geschuldeten Stunden gutzuschreiben.
- Nicht entscheidend ist deshalb eine rein mathematische Betrachtung im Sinn von «80 % eines Vollzeittages». Relevant ist die **effektiv ausgefallene Arbeitszeit** auf dem betreffenden Arbeitstag.
- Fällt das Ereignis auf einen regelmässig freien Tag, entsteht für diesen freien Tag **grundsätzlich kein zusätzlicher bezahlter Absenztage**, weil an diesem Tag kein Lohnausfall entsteht

### Beispiel aus der Praxis: Heirat an einem Freitag

**Beispiel:** Ein Mitarbeiter arbeitet im **80 %-Pensum** jeweils Montag bis Donnerstag in der Werkstatt. Der Freitag ist sein fixer freier Tag. Er heiratet an einem Freitag.

Frage	Beurteilung
Anspruch	Der Mitarbeiter hat Anspruch auf 2 Tage bezahlte Absenz für die eigene Heirat.

Freitag als Hochzeitstag	Für den Freitag selbst besteht in dieser Konstellation grundsätzlich kein zusätzlicher bezahlter Anspruch, da dies sein regelmässig freier Tag ist.
Sinnvolle Lösung ( <i>keine Pflicht</i> )	Die 2 Tage sind auf effektiven Arbeitstagen zu gewähren, beispielsweise am Donnerstag vor der Heirat und am darauffolgenden Montag, sofern dies betrieblich möglich ist.
Stundengutschrift	Gutgeschrieben werden die Sollstunden der bewilligten Arbeitstage. Arbeitet der Mitarbeiter an diesen Tagen normalerweise volle Tageseinsätze, sind diese Stunden gutzuschreiben.

### Empfehlung für die Betriebe

- Legen Sie bezahlte Heiratsabsenzen bei Teilzeitmitarbeitenden auf reale Arbeitstage und nicht auf regelmässig freie Tage.
- Stützen Sie sich bei der Zeiterfassung auf die konkret geplanten Sollstunden der bewilligten Absenttage.
- Sprechen Sie den Bezug frühzeitig mit dem Mitarbeitenden ab und halten Sie die Lösung in der Einsatz- oder Werkstattplanung sauber fest.
- Wenden Sie die gleiche Berechnungslogik innerhalb des Betriebs konsequent an, um Gleichbehandlung und Transparenz sicherzustellen.
- Andere einzelvertragliche oder betriebliche Regelungen bleiben selbstverständlich möglich.

Horw, 23.03.2026 // JM