

Employment News Nr.

83

Botox statt Büro? Schönheitsbehandlungen boomen – und landen zunehmend auch im HR-Alltag. Doch wann besteht Anspruch auf Freistellung oder Lohnfortzahlung? Und wie gehen Arbeitgeber:innen mit Absenzen rund um Botox & Co. um? Wir zeigen die wichtigsten Leitplanken – und was Sie in der Praxis beachten sollten.



Simone Wetzstein

lic. iur., LL.M., Rechtsanwältin, Fachanwältin SAV Arbeitsrecht
Partnerin
Telefon +41 58 658 56 54
simone.wetzstein@walderwyss.com



Raphael Riedo

MLaw, Rechtsanwalt
Associate
Telefon +41 58 658 86 22
raphael.riedo@walderwyss.com

Schönheitsbehandlungen im Arbeitsverhältnis: Rechte, Pflichten und praktische Stolpersteine

I. Die wichtigsten Fragen aus HR Sicht

Filler, Baby Botox, Mini-, Vampir- und Ultraschall-Lifting, Haartransplantation, Microneedling, Faceshaping, Hunter Eyes und Augenlidstraffung: Ästhetische Eingriffe sind heute weit verbreitet, vergleichsweise erschwinglich und oft wiederkehrend. Entsprechend tauchen sie zunehmend auch im Arbeitsalltag auf.

Für Arbeitgeber:innen stellen sich dabei oftmals die folgenden Fragen: Besteht ein Anspruch auf ausserordentliche Freizeit für solche Behandlungen? Trifft den/die Arbeitgeber:in für die Abwesenheit aufgrund der Behandlung selbst sowie für eine allfällige Arbeitsunfähigkeit während der Heilungsdauer eine Lohnfortzahlungspflicht? Und welche Rechte und Pflichten bestehen, wenn bei einer (Routine-)Behandlung etwas schief läuft und ein:e Arbeitnehmer:in deshalb unerwartet arbeitsunfähig wird?

Die rechtliche Beurteilung erfolgt im Kern entlang zweier Bestimmungen des Obligationenrechts: Art. 329 Abs. 3 OR zur ausserordentlichen Freizeit sowie Art. 324a OR zur Arbeitsverhinderung mit Lohnfortzahlung. Während Art. 329 Abs. 3 OR punktuelle Absenzen für persönliche Angelegenheiten betrifft, regelt Art. 324a OR die vollständige Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder vergleichbarer Gründe. Entscheidend ist dabei vor allem, ob eine Behandlung medizinisch notwendig ist oder nicht.

II. Ausserordentliche Freizeit: Nur selten einschlägig

Art. 329 Abs. 3 OR verpflichtet Arbeitgeber:innen, Mitarbeitenden die «üblichen freien Stunden und Tage» zu gewähren, wenn diese dringende persönliche Angelegenheiten nicht ausserhalb der Arbeitszeit erledigen können. Die Bestimmung ist bewusst offen formuliert

und wird in der Praxis anhand von Kriterien wie Dringlichkeit, Unaufschiebbarkeit und Zumutbarkeit der Terminverschiebung konkretisiert.

Typische Anwendungsfälle sind notwendige Arzt- oder Zahnarztbesuche, Behördentermine oder bestimmte familiäre Ereignisse. Nicht darunter fallen demgegenüber üblicherweise frei planbare Tätigkeiten wie Freizeitaktivitäten, Sport oder auch Coiffeurtermine.

Auf Schönheitsbehandlungen übertragen bedeutet dies, dass ein Anspruch auf ausserordentliche Freizeit in der Regel zu verneinen ist. Solche Eingriffe sind typischerweise planbar und können grundsätzlich ausserhalb der Arbeitszeit stattfinden, etwa am Abend, an arbeitsfreien Tagen oder während der Ferien. Dies gilt insbesondere bei Teilzeit- oder Gleitzeitmodellen.

Ein Anspruch auf ausserordentliche Freizeit kommt nur ausnahmsweise in Betracht, wenn eine Behandlung nicht ohne Weiteres verschoben werden kann und gleichzeitig nach objektiven Kriterien ein gewisses Gewicht aufweist. Denkbar ist etwa der Fall, dass kurzfristig ein Operationstermin für die Korrektur eines stark auffälligen äusseren Merkmals (z. B. ausgeprägte Gesichtszüge oder Narben) frei wird, der aus organisatorischen Gründen nicht verschoben werden kann, ohne dass bereits eine klare medizinische Indikation im Sinne von Art. 324a OR vorliegt. Solche Fälle bleiben jedoch selten und sind im Einzelfall zu beurteilen.

Hinsichtlich der Vergütung gilt Folgendes: Art. 329 Abs. 3 OR begründet grundsätzlich keinen eigenständigen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Bei Mitarbeitenden im Stunden- oder Akkordlohn führt die gewährte Freizeit daher in der Regel zu einer Lohneinbusse. Bei Mitarbeitenden im Monatslohn wird – sofern vertraglich nicht anders vereinbart – regelmässig kein Lohnabzug vorgenommen, da solche kurzfristigen Absenzen als durch den vereinbarten Lohn abgegolten gelten.

III. Arbeitsverhinderung und Lohnfortzahlung: Der zentrale Prüfpunkt

Im Zentrum der Frage, welche Rechte Arbeitnehmer:innen aus Schönheitseingriffen ableiten können, steht in der Praxis Art. 324a OR. Danach besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn Mitarbeitende aus Gründen, die in ihrer Person liegen und die sie nicht verschuldet haben, an der Arbeitsleistung verhindert sind. Liegt eine medizinisch indizierte Behandlung vor, wird die Situation arbeitsrechtlich wie eine Krankheit behandelt. Das betrifft insbesondere rekonstruktive Eingriffe nach Unfällen oder Krankheiten, etwa die Wiederherstellung nach Verbrennungen oder Verletzungen, Narbenkorrekturen oder Brustrekonstruktionen nach einer Tumorerkrankung. Ebenfalls darunter fallen Behandlungen bei funktionellen Beeinträchtigungen, beispielsweise Operationen zur Verbesserung der Atmung (z. B. Nasenscheidewandkorrekturen) oder Eingriffe bei Sehbeeinträchtigungen durch hängende Augenlider.

In solchen Fällen besteht Anspruch auf Befreiung von der Arbeitspflicht sowie auf Lohnfortzahlung während einer gewissen Dauer, abhängig von der Anstellungsdauer oder einer bestehenden Krankentaggeldversicherung. Eine medizinisch notwendige Behandlung muss dabei grundsätzlich nicht aufgeschoben werden, auch wenn sie nicht dringlich ist oder bereits eine Kündigungsfrist läuft.

Fehlt es hingegen an einer medizinischen Notwendigkeit, ist entscheidend, dass die Arbeitsverhinderung nicht mehr als unverschuldet im Sinne von Art. 324a OR gilt. Unterzieht sich ein:e Arbeitnehmer:in freiwillig einer Schönheitsbehandlung und nimmt dabei eine absehbare Arbeitsunfähigkeit in Kauf, wird diese grundsätzlich als selbst herbeigeführt und damit rechtlich als verschuldet betrachtet. Ein Anspruch auf Befreiung von der Arbeitspflicht sowie Lohnfortzahlung besteht daher grundsätzlich nicht. Dies gilt insbe-

sondere für typische Schönheitsbehandlungen wie Botox-Injektionen, Filler oder Haartransplantationen, auch wenn diese mit einer gewissen Heilungszeit verbunden sind.

IV. Heilungsphase und Komplikationen

Besondere Aufmerksamkeit verdient die Frage der Arbeitsunfähigkeit nach einem Eingriff.

Fällt bereits die Durchführung der Schönheitsbehandlung in den Anwendungsbe- reich von Art. 324a OR, besteht grundsätzlich auch für die Dauer der Arbeitsverhinderung während der Heilungsphase ein Lohnfortzahlungsanspruch.

Ist eine Arbeitsunfähigkeit vorhersehbar und wird sie im Rahmen einer freiwilligen, nicht unter Art. 324a OR fallenden Schönheitsbehandlung bewusst in Kauf genommen, besteht demgegenüber grundsätzlich kein Anspruch auf Lohnfortzahlung. Der Grund liegt darin, dass die Arbeitsverhinderung in solchen Fällen nicht als unverschuldet, sondern als bewusst herbeigeführt gilt. Dass die Heilungsphase medizinisch nachvollziehbar oder üblich ist, ändert daran nichts.

Anders verhält es sich, wenn es im Zusammenhang mit einem Eingriff zu unvorhergesehenen Komplikationen kommt. In solchen Fällen liegt grundsätzlich eine unverschuldete Arbeitsverhinderung vor, sodass Art. 324a OR zur Anwendung gelangt und ein Anspruch auf Lohnfortzahlung bestehen kann.

Ein Ausschluss dieses Anspruchs wegen Verschuldens kommt bei Komplikationen nur ausnahmsweise in Betracht. Dies wäre etwa dann denkbar, wenn sich ein:e Arbeitnehmer:in bewusst einer offensichtlich unsachgemässen oder besonders risikobehafteten Behandlung unterzieht.

V. Arztzeugnisse und fehlende Transparenz: Die eigentliche Herausforderung

In der Praxis liegt die grösste Schwierigkeit oft nicht in der rechtlichen Einordnung, sondern in der fehlenden Transparenz. Arbeitgeber:innen erhalten in der Regel lediglich ein Arztzeugnis, das eine Arbeitsunfähigkeit bestätigt, ohne Angaben zur Ursache zu enthalten. Ob diese auf eine Krankheit, einen Unfall oder eine freiwillige Schönheitsbehandlung zurückzuführen ist, bleibt offen.

Damit lässt sich im Einzelfall häufig nicht zuverlässig feststellen, ob überhaupt ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht. Gleichzeitig sind Arbeitgeber:innen durch den Persönlichkeitsschutz eingeschränkt. Mitarbeitende müssen grundsätzlich keine Angaben zur Diagnose oder zum Hintergrund einer Behandlung machen.

Diese Informationsasymmetrie ist in der Praxis kaum vollständig auflösbar. Arbeitgeber:innen sind jedoch nicht völlig wehrlos. Bei auffälligen Mustern, etwa wiederholten kurzfristigen Absenzen im Zusammenhang mit planbaren Eingriffen, kann es zulässig sein, zusätzliche Klarheit zu verlangen, beispielsweise durch eine Bestätigung des Behandlungstermins oder in begründeten Fällen durch eine vertrauensärztliche Abklärung.

Solche Massnahmen sollten jedoch mit Zurückhaltung eingesetzt werden. Entscheidend ist weniger die vollständige Aufklärung im Einzelfall als vielmehr eine konsistente und nachvollziehbare Praxis im Unternehmen.

VI. Empfehlungen für Arbeitgeber:innen

Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, klare interne Leitlinien zum Umgang mit Arztterminen und planbaren Absenzen zu definieren. Dazu gehört insbesondere die (beispielsweise in einer Weisung) kommunizierte Erwartung, dass planbare Eingriffe – soweit möglich – ausserhalb der Arbeitszeit stattfinden.

Ebenso wichtig ist eine einheitliche Handhabung innerhalb des Unternehmens. Uneinheitliche Einzelfallentscheidungen können schnell zu Ungleichbehandlungen und Konflikten führen. Führungskräfte sollten für diese Thematik sensibilisiert werden, da entsprechende Situationen häufig auf Team-Ebene entschieden werden.

In der Praxis zeigt sich zudem häufig, dass im direkten Arbeitsumfeld bekannt ist, dass eine Schönheitsbehandlung durchgeführt wurde, dieses Wissen jedoch nicht an HR oder Legal weitergegeben wird. Um eine rechtlich korrekte und einheitliche Behandlung sicherzustellen, sollte deshalb auch der interne Informationsfluss klar geregelt werden. Vorgesetzte sollten angehalten werden, relevante Informationen – unter Wahrung des Persönlichkeitsschutzes – an die zuständigen Stellen weiterzuleiten.

VII. Fazit

Schönheitsbehandlungen begründen arbeitsrechtliche Ansprüche nur in Ausnahmefällen. Ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht und Lohnfortzahlung besteht grundsätzlich nur dann, wenn eine medizinische Indikation vorliegt oder wenn es zu unvorhergesehenen Komplikationen kommt.

Reine Schönheitsbehandlungen sind demgegenüber Privatsache und in der Regel in der Freizeit durchzuführen. Auch eine vorhersehbare Arbeitsunfähigkeit im Anschluss begründet keinen Anspruch.

Für Arbeitgeber:innen steht deshalb weniger die juristische Detailabgrenzung im Vordergrund als vielmehr der Umgang mit Unsicherheiten in der Praxis. Dokumentierte Regeln und eine konsistente Anwendung sind dabei oft entscheidender als die perfekte rechtliche Einordnung im Einzelfall.

Employment News berichtet über neuere Entwicklungen und wichtige Themen im Bereich des schweizerischen Arbeitsrechts. Die darin enthaltenen Informationen und Kommentare stellen keine rechtliche Beratung dar, und die erfolgten Ausführungen sollten nicht ohne spezifische rechtliche Beratung zum Anlass für Handlungen genommen werden.

© Walder Wyss AG, Zürich, 2026

Kontakte



Simone Wetzstein
Partnerin, Zürich
Telefon +41 58 658 56 54
simone.wetzstein@walderwyss.com



Irène Suter-Sieber
Partnerin, Zürich
Telefon +41 58 658 56 60
irene.suter@walderwyss.com



Philippe Nordmann
Partner, Basel
Telefon +41 58 658 14 50
philippe.nordmann@walderwyss.com



Rayan Houdrouge
Partner, Genf
Telefon +41 58 658 30 90
rayan.houdrouge@walderwyss.com



Jamar E. Brown
Partner, Genf
Telefon +41 58 658 31 75
jamar.brown@walderwyss.com



Stefano Fornara
Partner, Lugano
Telefon +41 58 658 44 23
stefano.fornara@walderwyss.com



Davide Jermini
Partner, Lugano
Telefon +41 58 658 44 02
davide.jermini@walderwyss.com



Olivier Sigg
Partner, Genf
Telefon +41 58 658 30 20
olivier.sigg@walderwyss.com



Fabian Looser
Counsel, Basel
Telefon +41 58 658 14 61
fabian.looser@walderwyss.com



Laura Luongo
Counsel, Genf
Telefon +41 58 658 30 21
laura.luongo@walderwyss.com



Joy Malka
Counsel, Zürich
Telefon +41 58 658 57 94
joy.malka@walderwyss.com



Joffrey Dobosz
Managing Associate, Lausanne
Telefon +41 58 658 83 82
joffrey.dobosz@walderwyss.com



Alex Domeniconi
Managing Associate, Lugano
Telefon +41 58 658 44 06
alex.domeniconi@walderwyss.com



Jonas Knechtli
Managing Associate, Basel
Telefon +41 58 658 14 82
jonas.knechtli@walderwyss.com



Sandrine Kreiner
Managing Associate, Genf
Telefon +41 58 658 30 89
sandrine.kreiner@walderwyss.com



Yannik A. Moser
Managing Associate, Basel
Telefon +41 58 658 14 85
yannik.moser@walderwyss.com

Kontakte



Bertrand Donzé
Senior Associate, Genf
Telefon +41 58 658 30 92
bertrand.donze@walderwyss.com



Valentina Eichin
Senior Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 52 76
valentina.eichin@walderwyss.com



Pamela Giampietro
Senior Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 83 59
pamela.giampietro@walderwyss.com



Tabea Gutmann
Senior Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 57 90
tabea.gutmann@walderwyss.com



Gustaf Heintz
Senior Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 57 30
gustaf.heintz@walderwyss.com



Kathryn Kruglak
Senior Associate, Genf
Telefon +41 58 658 30 91
kathryn.kruglak@walderwyss.com



Bojan Momic
Senior Associate, Basel
Telefon +41 58 658 14 47
bojan.momic@walderwyss.com



Angelina Pellegrini
Senior Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 58 68
angelina.pellegrini@walderwyss.com



Patricia Pinto
Senior Associate, Genf
Telefon +41 58 658 30 86
patricia.pinto@walderwyss.com



Sara Razgallah
Senior Associate, Genf
Telefon +41 58 658 83 60
sara.razgallah@walderwyss.com



Simone Schürch
Senior Associate, Zürich/Lugano
Telefon +41 58 658 44 43
simone.schuerch@walderwyss.com



Michelle Sollberger
Senior Associate, Bern
Telefon +41 58 658 29 23
michelle.sollberger@walderwyss.com



Céline Squaratti
Senior Associate, Genf
Telefon +41 58 658 30 23
celine.squaratti@walderwyss.com



Elodie Yammine
Senior Associate, Genf
Telefon +41 58 658 31 81
elodie.yammine@walderwyss.com



Maël Azokly
Associate, Genf
Telefon +41 58 658 30 99
mael.azokly@walderwyss.com



Christoph Burckhardt
Associate, Basel
Telefon +41 58 658 14 34
christoph.burckhardt@walderwyss.com

Kontakte



Marius Denoth
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 51 74
marius.denoth@walderwyss.com



Lea Germann
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 56 28
lea.germann@walderwyss.com



Dario Glauser
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 14 17
dario.glauser@walderwyss.com



Marisa Hunkeler
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 56 74
marisa.hunkeler@walderwyss.com



Tiffany Kärlé
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 53 65
tiffany.kaerle@walderwyss.com



Katja Rauber
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 53 67
katja.rauber@walderwyss.com



Raphael Riedo
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 86 22
raphael.riedo@walderwyss.com



Mounia Stocker
Associate, Zürich
Telefon +41 58 658 14 45
mounia.stocker@walderwyss.com



Quentin Thorens
Associate, Genf
Telefon +41 58 658 30 16
quentin.thorens@walderwyss.com



Frederik Weber
Associate, Basel
Telefon +41 58 658 14 26
frederik.weber@walderwyss.com



Samantha Thomann Brand
Senior Immigration Manager, Zürich
Telefon +41 58 658 52 29
samantha.thomann@walderwyss.com