

Die Y-Generation – der Wunsch nach Flexibilität

Arbeitnehmende der Y-Generation zeichnen sich durch eine immer bessere Ausbildung und technologieaffine Lebensweise aus und wünschen sich vermehrt flexible Arbeitsbedingungen. Welche Möglichkeiten bietet hier das Arbeitsrecht?



Teilzeitarbeit oder Jobsharing, Homeoffice und Auszeit – Flexibilität ist das Arbeitsmodell der Zukunft.

Flexibilität lässt sich an erster Stelle durch Teilzeitarbeit oder Jobsharing erreichen. Im Jahr 2012 waren bereits über ein Drittel aller Arbeitnehmenden teil-erwerbstätig. Während rund 59 Prozent Frauen in Teilzeit arbeiten, liegt der Anteil der Männer bei gerade mal vierzehn Prozent. Was müssen Sie bei einer Teilzeitarbeit oder beim Jobsharing rechtlich beachten?

Arbeitsmodell der Zukunft

Wenn Sie regelmässig Teilzeitarbeit leisten, darf Ihnen der Arbeitgeber das Feriengeld oder die Lohnfortzahlung für den Fall einer Erkrankung nicht im Voraus durch Zuschläge zum Stundenlohn abgelenken. Sie haben Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber diese Leistungen während der Ferien oder der Krankheitszeit erbringt. Wie bei Vollzeitarbeitenden haben Sie

einen Ferienanspruch von total vier beziehungsweise fünf Kalenderwochen und nicht nur eine entsprechend dem Penum verkürzte Periode. Auch die Dauer der Probezeit beträgt gemäss Gesetz übereinstimmend einen Kalendermonat, die vertraglich höchstens auf drei Kalendermonate verlängert werden kann. Sollte Ihnen Ihr Arbeitgeber die Teilzeitstelle kündigen, ist er an dieselben Kündigungsfristen gebunden wie bei einer Vollzeit-anstellung.

Beim Jobsharing sollten Sie immer abklären, ob Sie eine Vertretungspflicht bei Absenzen des anderen Jobsharers trifft («Jobpairing»). Wenn Sie bei Abwesenheiten des Jobsharers nicht einspringen müssen, arbeiten Sie im «Jobsplitting». Falls nichts anderes vertraglich vereinbart ist, müssen Sie aufgrund der Eigenart des Jobsharings von einer Vertretungspflicht ausgehen.

Wenn Sie während eines vorgesehenen Einsatzes krank werden oder in den Ferien sind, muss Ihnen der Arbeitgeber den Lohn weiterzahlen. Sollten Sie sich mit dem anderen Jobsharer nicht über die Einteilung der Arbeitszeit einigen können, ist der Arbeitgeber zu einer entsprechenden Weisung befugt.

Sabbatical – eine Auszeit nehmen

Ein gesetzlicher Anspruch auf unbezahlten Urlaub – neudeutsch: Sabbatical – besteht nicht, mit Ausnahme der ausserschulischen Jugendarbeit nach Art. 329e OR. Informieren Sie sich deshalb, ob Ihr Arbeitgeber Sabbaticals ermöglicht und welche Modelle er anbietet. Während des unbezahlten Urlaubs besteht Ihr Arbeitsverhältnis fort. Ein Sabbatical hat deshalb keinen Einfluss auf Ihre Ansprüche, die auf die Anzahl Dienstjahre abstellen, wie etwa die Kündigungsfristen.

Während des unbezahlten Urlaubs entfällt hingegen Ihr Lohnanspruch, weshalb Sie für die Dauer des Sabbaticals auch keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung oder auf UVG-Taggeld haben. Um Beitragslücken bei der AHV zu vermeiden, sollten Sie nach Möglichkeit die AHV-Beiträge für Nichterwerbstätige leisten. Informieren Sie sich auch bei Ihrer Pensionskasse, ob Sie während des Sabbaticals weiter versichert bleiben können und ob Sie freiwillig die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge einzahlen können, um Leistungskürzungen zu vermeiden.

Beachten Sie, dass bei einem über zwölfmonatigen Sabbatical Ihre Beitragszeit für die Arbeitslosenversicherung nicht mehr erfüllt ist und Ihr Anspruch auf Taggelder entfällt. Bei der obligatorischen Unfallversicherung bleiben Sie während 30 Tagen

weiter versichert. Durch eine Abredeversicherung können Sie die gesetzliche Nichtberufsunfallversicherung auf eigene Kosten um maximal weitere 180 Tage auf der bisherigen Lohnbasis verlängern. Falls Ihr Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung für Sie abgeschlossen hat und keine besondere Vereinbarung besteht, sollten Sie anhand der Versicherungsbedingungen klären, ob und wie Sie während des Sabbaticals versichert sind.

Was muss ich im Homeoffice beachten?

Die Y-Generation ist überwiegend im Umfeld von Internet und mobiler Kommunikation aufgewachsen und deshalb an Mobilität und digitale Flexibilität gewöhnt. Dies ist auch ein Grund für das zunehmende Bedürfnis nach Arbeit im Homeoffice. Rechtlich sind jedoch einige Besonderheiten zu beachten.

Fragen Sie Ihren Arbeitgeber, ob für Ihre Arbeit zuhause die üblichen Regeln des Arbeitsvertrages gelten oder die Spezialbestimmungen des Heimarbeitsvertrags (Art. 351 ff. OR) oder des Heimarbeitsgesetzes. Keine gesetzliche Heimarbeit liegt meist bei den IT-lastigen Homeoffice-Tätigkeiten – wie zum Beispiel der eines Informatikers – vor, da hier der Prozessablauf «Ausgabe von Arbeit – Verarbeitung – Rückgabe der Arbeit» meistens fehlen dürfte, der jedoch für den Heimarbeitsvertrag notwendig ist.

Wenn Sie als gesetzlicher Heimarbeiter tätig sind, haben Sie Anspruch darauf, dass Ihnen der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen zum Voraus bekannt gibt, ebenso wie die Vorgabezeit, also die zur Produktion durchschnittlich erforderliche Zeit. Der Arbeitgeber muss das Arbeitserzeugnis bei Ihnen abholen und

trägt demnach das Risiko – dies insbesondere auch bei der Bildschirmarbeit, wenn die Ablieferung des Arbeitserzeugnisses via Datenübertragung erfolgt. Der Arbeitgeber ist zudem verpflichtet, Ihr Arbeitserzeugnis zu prüfen und allfällige Mängel innert einer Woche ab Ablieferung zu rügen. Unterlässt der Arbeitgeber die rechtzeitige Bekanntgabe der Mängel, so gilt Ihre Arbeit als abgenommen.

ADRIAN WEIBEL

ist Anwalt im Rechtsdienst der Schweizer Kader Organisation SKO seit 2012.



Tel. 043 300 50 62
a.weibel@sko.ch
www.sko.ch

Die Führungsschule der Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie

Swissmem Kaderschule – Ihre Partnerin zum Führungserfolg!



Lehrgänge

- CAS Leitende Ingenieure (Kalaidos FH)
- CAS Investitionsgüterverkauf (Kalaidos FH)
- CAS F+E Management (ZHAW)
- Technische(r) Verkaufsberater
- Leitende Techniker
- Projektmanager/in
- Industriemeister/in
- Produktionsleiter/in Kunststoff-Technik
- Teamleiter/in
- Teamleiter/in im Kundendienst
- Ausbilder/in (eidg. FA)
- Berufsbildner/in im Hauptberuf 600 Lernstunden
- Berufsbildner/in 100 Lernstunden

Seminare

- Betriebswirtschaft für Führungskräfte
- Lean Management
- Sich und andere wirksam führen
- Konflikte konstruktiv lösen
- Führen von Aussendienst-Mitarbeitenden
- Effiziente Sitzungen – weniger Leerlauf
- F+E Management
- Teamführung in komplexen Projekten
- Markteinführung neuartiger Produkte
- Verhandlungstechniken wirksam einsetzen
- Interkulturelle Kommunikation und Zusammenarbeit
- Kaufleute zeitgemäss ausbilden (BiVo 2012)
- Berufslernende effizienter ausbilden
- Powerful presentations
- und weitere Themen

Firmeninterne Ausbildung und Beratung

Suchen Sie massgeschneiderte Lösungen? Die Swissmem Kaderschule bietet sie Ihnen auch firmenintern an. Jack Rietiker und Michael Toepfer geben gerne Auskunft.

Wagen Sie einen detaillierten Blick auf www.swissmem-kaderschule.ch.

«Führen ist lernbar»

Swissmem Kaderschule

Brühlbergstrasse 4, 8400 Winterthur, Tel. 052 260 54 54, kaderschule@swissmem.ch

