

Jugendurlaub

Freiwilliger Einsatz für die Jugend ist ein Gewinn für alle

Während einer Woche den Arbeitsplatz gegen die Lagerküche oder den Sportplatz tauschen: Junge Arbeitnehmende haben Anrecht auf fünf Tage unbezahlten Urlaub pro Jahr, um ehrenamtliche Jugendarbeit zu leisten. Dieses Engagement ist nicht nur gesellschaftlich unentbehrlich, es bringt auch der Wirtschaft einen Mehrwert. **Daniela Baumann**

«Auszubildende und Jugendliche in ihren ersten Berufsjahren lernen in der Jugendarbeit, erste Führungsverantwortung zu übernehmen, und erwerben Sozialkompetenz. Diese Erfahrungen können sie anschliessend auch an ihrem Arbeitsort anwenden, zum Beispiel in der Betreuung eines jüngeren Lernenden.» Fabian Frei, Geschäftsleitungs-Vorsitzender des Vermessungsunternehmens «Jermann Ingenieure + Geometer AG», spricht von einem indirekten Nutzen des Jugendurlaubs für seinen Betrieb. Da er selber während seiner Ausbildung ehrenamtlich tätig war, weiss Frei zudem aus eigener Erfahrung, «dass das freiwillige Engagement eine zusätzliche Motivation und eine willkommene Abwechslung zum sonstigen Arbeitsalltag darstellt».

Die Jermann AG erhält aus dem Kreis der 60 Mitarbeitenden im Durchschnitt ein Urlaubsgesuch pro Jahr. Um den

Jugendurlaub transparent zu kommunizieren, hält das KMU mit Sitz in Arlesheim die Bedingungen im Anstellungsreglement fest. Dazu gehört etwa, dass der Jugendurlaub für Lernende bezahlt, für Ausgelernte hingegen unbezahlt ist.

Auch bei Coop ist man dem Jugendurlaub gegenüber positiv eingestellt. So ermöglicht das Detailhandelsunternehmen grundsätzlich allen Arbeitnehmenden unabhängig vom Alter bezahlte Freitage. Wie es bei der Personalabteilung am Hauptsitz in Basel heisst, spricht für den Jugendurlaub das Engagement für die Gesellschaft sowie die Chance, Erfahrungen ausserhalb des Unternehmens zu sammeln und den eigenen Horizont zu erweitern.

Jugendarbeit ist anspruchsvoll

Ähnlich klingt es bei der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (SAJV), der Initiantin des Ju-

gendurlaubs: «In einem Lager mit Kindern und Jugendlichen ist man voll gefordert, muss Durchhaltewillen zeigen, vor Leute stehen, im Team arbeiten, sich aufeinander verlassen können, improvisieren», zählt der für die Freiwilligenarbeit verantwortliche Andreas Koenig potenzielle Lerneffekte auf. Solche Kompetenzen erwerbe man nicht unbedingt im Klassenzimmer, gleichzeitig würden sie von Arbeitgebern bei Schulabgängern häufig als unbefriedigend beurteilt, zitiert Koenig die Resultate einer Umfrage von Economiesuisse aus dem Jahr 2010. «Was junge Mitarbeitende im Jugendurlaub lernen, kommt also eins zu eins der Firma zugute.»

Arbeitgeber profitieren gemäss Koenig aber auch anderweitig: «Wenn ein Arbeitnehmender sich vom Vorgesetzten in seiner freiwilligen Tätigkeit gefördert fühlt, stärkt dies seine Bindung zum Arbeitgeber.» Schliesslich setze die Tatsache, dass ein Betrieb engagierte Mitarbeitende hat und diese unterstützt, ein positives Zeichen nach aussen.

Der Jugendurlaub fördert nicht nur die Sozialkompetenz, sondern auch praktische Fähigkeiten.



Bild: zvg

Gleiche Möglichkeiten für Lernende und Studierende

Die SAJV, die Dachorganisation der Jugendverbände in der Schweiz, lancierte den Jugendurlaub, weil ihre Mitglieder – Organisationen wie die Pfadibewegung, der WWF oder Pro Juventute – einen hohen Bedarf an ehrenamtlichen Mitarbeitenden haben. Für Studenten sei es in der Regel kein Problem, in den Semesterferien eine Woche für eine Leiterausbildung oder die Durchführung eines Kinderlagers einzusetzen. «Wer eine Berufslehre macht, ist dagegen in seinen Möglichkeiten eingeschränkter», erklärt Andreas Koenig. So entstand die

Idee des Jugendurlaubs, der nach einem mehrjährigen politischen Prozess und ausdauernder Lobbyarbeit seitens der Jugendverbände 1991 im Obligationenrecht verankert wurde.

Seither haben Lernende und bis 30-jährige Arbeitnehmende von privaten Unternehmen einen gesetzlichen Anspruch auf fünf Tage unbezahlten, sogenannten Bildungsurlaub für freiwillige Jugendarbeit pro Jahr (siehe Kasten). Klassische Einsatzgebiete sind etwa Pfadi- oder Jugend+Sport-Lager. Da er auch in Halbtagen bezogen werden kann, ist der Jugendurlaub darüber hinaus im Sportverein oder in der offenen Jugendarbeit einsetzbar.

Auf Goodwill angewiesen

Für den Geschäftsleiter der Jermann AG, Fabian Frei, überwiegen die Vorteile des Jugendurlaubs, obwohl ihm dadurch eine Arbeitskraft während einer weiteren Woche im Jahr fehlt. «Das ist dasselbe, wie wenn jemand krankheitshalber ausfällt. Auch dann muss die übrige Mannschaft einspringen und die Absenz überbrücken.»

Dass es besonders für kleine Betriebe nicht immer einfach ist, Jugendurlaub zu ermöglichen, kann Andreas Koenig nachvollziehen. Es komme deshalb ab und zu vor, dass ein Arbeitgeber ein Gesuch nicht bewillige. Als Jugendliche sei man nicht in der Position, Einsprache zu erheben. «Man kann ja nicht wegen des Jugendurlaubs seine Lehrstelle riskieren. Wenn der Arbeitgeber den Urlaub nicht gewähren will, lässt sich das Gesetz nicht durchsetzen.»

Mit einer anderen Schwierigkeit ist Coop hin und wieder konfrontiert, wie Claudia Baumgartner vom Rechtsdienst Personal/Ausbildung erklärt: «Es ist nicht immer einfach, zwischen ausserschulischer und schulischer Jugendarbeit zu unterscheiden.» Da der Jugendurlaub explizit für erstere gedacht ist, werden Gesuche für Klassenlager meist nicht bewilligt. Als Nachteil erwähnt Coop ausserdem die zusätzlichen Kosten, zumal das Unternehmen die Mitarbeitenden während der Absenz entlohnt.

Keine Fälle von Ferienmissbrauch bekannt

«Wir befürworten, dass einzelne Arbeitgeber sogar bereit sind, bezahlten Jugendurlaub zu gewähren, obwohl sie nicht dazu verpflichtet sind. Denn der Arbeitgeber profitiert ja auch davon», argumentiert Andreas Koenig von der Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände. Gerade bei Lernenden mit kleinen Löhnen sei überdies der administrative Aufwand für die Firmen unverhältnismässig gross, für eine Woche den Lohn zu stornieren. Dass der Jugendurlaub als Ferienwoche missbraucht wird, glaubt Koenig nicht: «Wer einem Jugendverband angehört, ist grundsätzlich engagiert und motiviert, etwas Sinnvolles zu tun.»

Breitere Kenntnis dank einer Sensibilisierungskampagne

Um den Jugendurlaub sowohl bei ihren Mitgliedern als auch bei den Arbeitgebern besser bekannt zu machen, hat die SAJV eine Informationskampagne

Gesetzliche Grundlage

Der Jugendurlaub von maximal fünf Tagen pro Dienstjahr steht gemäss Artikel 329e des Obligationenrechts allen Arbeitnehmenden bis 30 Jahre zu, die in ihrer Freizeit ehrenamtliche Jugendarbeit leisten. Das unentgeltliche Engagement kann in einer leitenden, betreuenden oder beratenden Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation bestehen. Ebenfalls als Jugendurlaub zählen dafür nötige Aus- und Weiterbildungen. Arbeitgeber sind verpflichtet, Jugendurlaub zu bewilligen. Es besteht jedoch kein Lohnanspruch seitens der Arbeitnehmenden. ■

gestartet. Zahlreiche Unternehmen werden anhand eines Faktenblatts und eines fiktiven Urlaubsgesuchs einer prominenten Persönlichkeit über ihre Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Jugendurlaub aufgeklärt. «Wir erhalten heute teils Anrufe von ahnungslosen Arbeitgebern, die von Mitarbeitenden mit einem Gesuch überumpelt wurden», so Andreas Koenig. Diese Wissenslücken sollen geschlossen werden. ■

Weitere Informationen:
Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände (SAJV):
Tel. +41 (0)31 326 29 29, www.jugendurlaub.ch

Um voranzukommen, sollten Sie hier Halt machen.

Für die «Swiss Professional Learning», zeitgleich mit der «Personal Swiss» vom 9. – 10. April 2013, halten wir für Sie ein Gratis-Ticket bereit. Unser Stand an der Messe Zürich: **Aktionsfläche Training**, L.07, Halle 6. Ticket-Bestellung und weitere Informationen: www.bwi.ch

BWI
Management Weiterbildung

ETH
Eidgenössische Technische Hochschule Zürich
Swiss Federal Institute of Technology Zurich