

JUGENDSARBEIT UND J+S-KURSE

Gemäss Art. 329e Obligationenrecht (OR) hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation Jugendurlaub bis zu insgesamt einer Arbeitswoche zu gewähren. Damit soll die persönliche und soziale Entfaltung des jungen Arbeitnehmers sowie die ausserschulische Jugendarbeit an sich gefördert werden.

Bedingungen

Berechtigt sind alle Arbeitnehmer bis zum 30. Altersjahr, die sich im Rahmen ausserschulischer Tätigkeit in einer auf Jugendarbeit ausgerichteten Gruppierung engagieren. Darunter fallen zum Beispiel die Pfadfinderbewegung, Jugendaustausch- oder Parteijugendorganisationen und „Jugend und Sport“ (J+S)-Aktivitäten. Ausgeschlossen sind hingegen familiäre, kommerzielle oder rein beruflich ausgerichtete Veranstaltungen.

Der Arbeitnehmer muss eine leitende, betreuende oder beratende Funktion innehaben oder die Tätigkeit als Aus- bzw. Weiterbildung ausüben. So hat zum Beispiel ein Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub, wenn er eine jugendliche Kleingruppe führt, bei der Vorbereitung, Organisation und Leitung eines Jugendlagers mithilft oder einen Jugendtreff animiert. Ein gewöhnlicher Teilnehmer ohne diese Zusatzfunktion hat keinen Anspruch auf Jugendurlaub. Grundsätzlich hat das Engagement des Arbeitnehmers unentgeltlich zu erfolgen, wobei die Bezahlung von Spesen dieser Bedingung nicht entgegensteht.

Zeitpunkt und Dauer

Jugendurlaub kann in einem Stück oder tage- oder halbtagesweise bezogen werden. Er ist zusätzlich zu den bezahlten Ferien zu gewähren. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einigen sich unter Berücksichtigung beidseitiger Interessen über den Zeitpunkt und die Dauer. Scheitert der Einigungsversuch, muss der Jugendurlaub gewährt werden, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Geltendmachung seines Anspruchs zwei Monate im Voraus angekündigt hat. Nicht bezogene Jugendurlaubstage verfallen am Ende des Kalenderjahres.

Grundsatz: Keine Lohnfortzahlung

Jugendurlaub ist grundsätzlich unbezahlt und der Arbeitnehmer darf nicht zur Kompensation der ausgefallenen Arbeitszeit verpflichtet werden. Es kann jedoch durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag eine andere Regelung zugunsten des Arbeitnehmers getroffen werden.

Ausnahme: J+S-Kaderkurse

Das Erwerbsersatzgesetz (EOG) räumt den Teilnehmenden an eidgenössischen und kantonalen J+S-Kaderkursen einen Anspruch auf Erwerbsausfallentschädigung ein. Die entschädigungsberechtigten Ausbildungen werden in der Verordnung des Bundesamts für Sport über „Jugend und Sport“ (J+S-V-BASPO) definiert.



Es handelt sich hier vor allem um J+S-Leiterkurse, -Coachkurse, -Nachwuchstrainerkurse und -Expertenkurse sowie um Weiterbildungsmodulare für J+S-Kader.

Zur Anmeldung des Anspruchs füllt der Arbeitnehmer das Erwerbsersatz-Formular aus und übergibt es dem Arbeitgeber. Dieser leitet es seiner AHV-Ausgleichskasse weiter.

Die Entschädigung beträgt 80% des durchschnittlichen Einkommens vor dem J+S-Kaderkurs und wird für jeden Kurstag grundsätzlich direkt dem Arbeitgeber ausgezahlt. Es steht diesem frei, die Entschädigung nicht, teilweise oder vollumfänglich dem Arbeitnehmer zu überweisen, wenn der Kurs ausserhalb der Arbeitszeit besucht worden ist.

Tipps

Es wird dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geraten, vor Kursbeginn abzumachen, wie mit EO-Entschädigungen verfahren wird, die für einen Einsatz gezahlt werden, welcher ausserhalb der Arbeitszeit stattgefunden hat.

Möchte der Arbeitgeber zudem Jugendurlaub gewähren, ohne dazu verpflichtet zu sein (z.B. weil der Arbeitnehmer älter als 30 ist), sollte er mit seinem Arbeitnehmer schriftlich festhalten, ob und in welchem Umfang (freiwillige) Lohnfortzahlung geleistet wird. Einigen sich die Parteien darauf, dass der Arbeitgeber den vollen Lohn weiterzahlt und im Gegenzug die EO-Entschädigung erhält, wird bei J+S-Kursen idealerweise im Voraus abgeklärt, ob es sich um einen entschädigungsberechtigten Kaderkurs handelt oder nicht. Damit kann vermieden werden, dass der Arbeitgeber sich im irrümlichen Glauben um eine EO-Entschädigung von 80% zur vollen Lohnfortzahlung verpflichtet.

Dezember 2016

