

Teilzeit- und Abrufarbeit

Autor(en): **Fischer, Annemarie**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände
Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St.
Gallen, Thurgau**

Band (Jahr): - **(2009)**

Heft 1

PDF erstellt am: **13.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-822138>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

geben Teilzeit- und Abrufarbeit

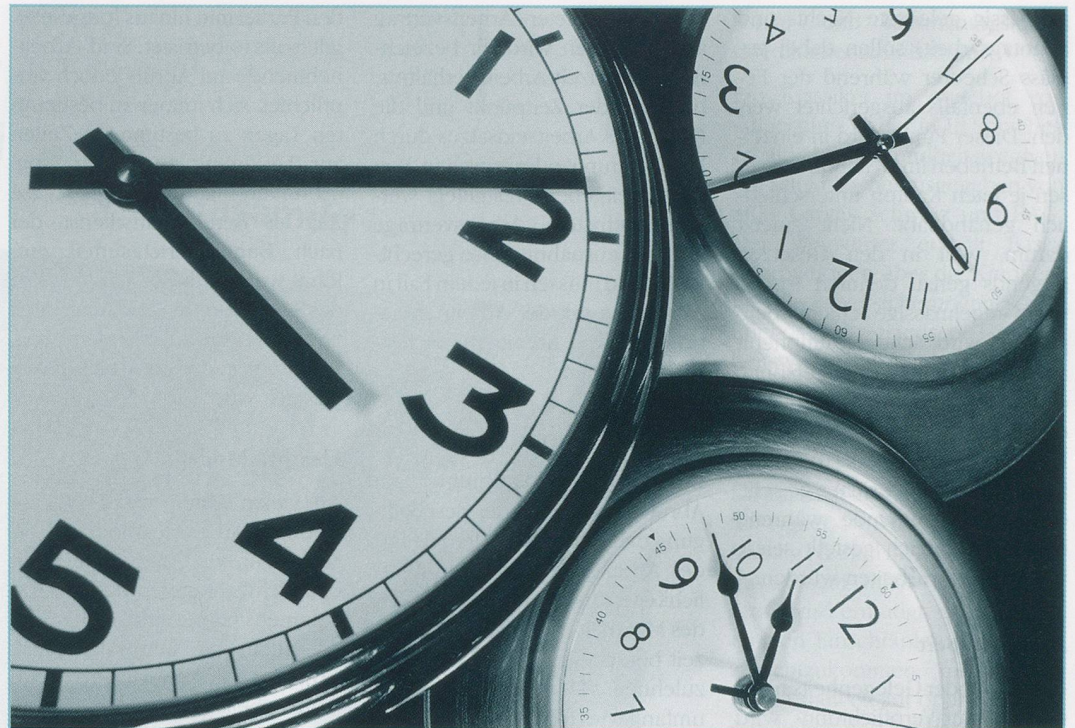
weitere Absichten oder unerfüllte Wünsche angesprochen, sprudelt es nur so aus ihr heraus. Sie habe einfach immer das angepackt, was aktuell gewesen sei. Nicht nur planen und Konzepte verfassen, sondern anpacken, aber auch wieder loslassen und weitergeben – das sei ihr Motto. Sie fügt aber sogleich an, sie sei dabei natürlich immer nur eine unter vielen und es brauche stets mehrere Personen, um etwas zu erreichen.

Heute wird nach Ansicht der Pionierin oft viel zu viel reglementiert und kontrolliert, dabei sei vieles gar nicht messbar. Bei aller Professionalisierung werde immer wieder vergessen, dass es um Menschen und ihre Bedürfnisse gehe. Wenn etwas, für das man monate- oder gar jahrelang gekämpft habe, gelinge, sei das wunderbar – und wenn nicht, habe man mindestens versucht, einen Beitrag zu leisten. Ja, und hartnäckig müsse man schon sein. Auch wenn man hie und da auf Granit stosse: «Steter Tropfen höhlt den Stein.»

Viele Anliegen

Wie nicht anders zu erwarten, hat Anna Lydia Florin immer noch viele Anliegen an die Entscheidungsträger im Gesundheitswesen. So zum Beispiel die Schaffung eines Geriatriezentrums in Graubünden, die Förderung von Demenzabteilungen, die Forcierung von Alterswohnungen mit Betreuung auf Abruf oder die Förderung der Übergangspflege.

Anna Lydia Florin wird die «Arbeit» auch weiterhin nicht ausgeben, da gibt's keine Zweifel. Auf die Frage, was sie denn als Nächstes plane, meint sie: «Ich lasse das auf mich zukommen. Irgendwann wird irgendwas wieder aktuell und es packt mich, das anzugehen. Und mit meinen zwei Enkelkindern möchte ich mich auch vermehrt abgeben.» □



An vielen Orten werden heute flexible Arbeitszeitmodelle erprobt, zum Beispiel die Jahresarbeitszeit.

Anlässlich einer Tagung für Personal- und Führungsverantwortliche im Gesundheitswesen liessen sich Spitex-Verantwortliche unter anderem über Teilzeit- und Abrufarbeit informieren.

Von Annemarie Fischer

Hansueli Schürer von Kaps, Kompetenzzentrum für Arbeitsrecht und Personal, konnte rund 230 Personen an einer Tagung für Fachleute aus dem Gesundheitswesen begrüssen, die Ende November in Zürich stattfand. Für Spitex-Verantwortliche waren vor allem die Ausführungen über Teilzeit- und Abruf-Arbeitsverhältnisse interessant. «Spitex-Organisationen bewegen sich da oft in der Grauzone zwischen betrieblichen Interessen, sozialen Bedürfnissen der Mitarbeitenden und den geltenden Rechtsgrundlagen», erklärte Schürer.

Für das private Arbeitsverhältnis sind das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz ARG) mit den Verordnungen 1-3 und das Obligationenrecht OR, (Zehnter Titel, «Der Arbeitsvertrag») verbindlich. Es wird unterschieden zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, Aushilfsarbeit, Arbeit auf Abruf und Gelegenheitsarbeit. Wichtig ist, dass Teilzeitbeschäftigte sowohl mit regelmässigen als auch mit unregelmässigen Pensen den Vollzeitbeschäftigten grundsätzlich gleichgestellt sind und den gleichen rechtlichen Bestimmungen unterstehen. Arbeitnehmende, die über längere Zeit (mehr als drei Monate) und auf unbestimmte Zeit stundenweise Einsätze leisten, gelten als Teilzeitangestellte, sofern in ihrem Vertrag nicht ausdrücklich eine Anstellung als Aushilfe festgehalten ist.

Zu empfehlen ist, alle Teilzeitmitarbeitenden möglichst im Monatslohn anzustellen. Sie haben in jedem Fall einen anteilmässigen Anspruch auf alle gesetzlichen Leistungen wie Krankenlohn, Fe-

rien, Einhaltung der Kündigungs- und Sperrfristen. Bei unregelmässiger Teilzeitarbeit richtet sich der Lohnanspruch während Ferien und Krankheit grundsätzlich nach dem durchschnittlichen Lohn der letzten 6 bis 12 Monate. Ist jedoch bei einem Krankheitsausfall bereits ein fester Einsatzplan für die laufende Woche erstellt worden, so hat die Arbeitnehmerin den Lohn genau für die Zeit zu gut, für die sie eingeplant war.

Anstellung im Stundenlohn

Bei einer Stundenlohanstellung gilt die im Arbeitsvertrag vereinbarte Soll-Stundenzahl als Richtgrösse. Das tatsächliche Arbeitspensum kann variieren und richtet sich nach den vorhandenen Einsatzmöglichkeiten. Für die Lohnzahlung ist die ausgewiesene Arbeitszeit massgebend. Auf jeder Lohnabrechnung muss klar ausgeschieden sein, welcher Teil Arbeitslohn und welcher Teil Ferien- und Feiertagsentschädigung ist. Regelmässige Lohnzulagen (wie z. B. Schichtzulagen für re-

Fortsetzung: Teilzeit- und Abrufarbeit

Gesundheit

gelmässig geleistete Nacht- und Sonntagsarbeit) sollen dabei gemäss Scheurer während der Ferien ebenfalls ausgerichtet werden. Dieser Punkt wird in einzelnen Betrieben im Gesundheitswesen je nach Kanton unterschiedlich gehandhabt. Nicht zuletzt darum, weil in den Gesetzen nirgends genau definiert ist, ab wann «regelmässige Schichtarbeit» geleistet wird. Scheurer empfiehlt allen Arbeitgebern, bei Personal, das regelmässig Schichtzulagen erhält, diese zur Berechnung des Ferienlohnes ebenfalls einzubeziehen. Nur so sei sicher gestellt, dass Arbeitnehmende während den Ferien gleich gestellt seien, wie wenn sie arbeiten würden.

Aushilfsarbeit

«Aushilfs- oder Gelegenheitsarbeit ohne Abruf-Verpflichtung» wird dadurch definiert, dass für jeden einzelnen Arbeitseinsatz ein

neuer, befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen wird. Er bezeichnet ein Teilzeit-Arbeitsverhältnis, bei dem der Zeitpunkt und die Dauer des Arbeitseinsatzes durch Vereinbarung oder einseitig von der Arbeitgeberin festgelegt werden. Befristete Arbeitsverträge sind nur ausnahmsweise gerechtfertigt und müssen in jedem Fall in Absprache mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer festgelegt werden.

Arbeit auf Abruf

Der Einsatz erfolgt immer auf Abruf. Der Umfang der Beschäftigung richtet sich nach dem Bedarf des Arbeitgebers und den Möglichkeiten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Diese sind jederzeit berechtigt, einen Einsatz abzulehnen. Der Beschäftigungsumfang wird für jeden Einsatz neu festgelegt. Dabei werden nur die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden entlohnt. Für fortdauernde regelmässige «Arbeit auf Abruf» empfiehlt es sich, mit der Arbeitgeberin einen so genannten «Rahmenvertrag» abzuschliessen, der die wichtigsten Abmachungen festhält.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Wird das Arbeitsverhältnis stillschweigend über

den Endtermin hinaus fortgesetzt, gilt es als unbefristet. Sind «Arbeitnehmende auf Abruf» jedoch verpflichtet, sich immer an bestimmten Tagen zu bestimmten Zeiten zur Verfügung zu stellen (sog. «Abrufverpflichtung»), gilt diese Zeit als Bereitschaftsdienst, der nach Bundesgerichtsurteil entlohnt werden muss (z. B. mit 25% des Stundenlohns). Achtung, nicht zu verwechseln mit dem sog. Pikettdienst, der im Arbeitsgesetz geregelt wird.

Flexible Modelle

An vielen Orten werden heute flexible Arbeitszeitmodelle erprobt. Für den Spitex-Bereich, in dem Schwankungen des Arbeitsvolumens häufig sind, eignet sich vor allem die Jahresarbeitszeit. Grundlage des Arbeitens nach Jahresarbeitszeit bildet die jährliche, dem Beschäftigungsgrad entsprechende Sollarbeitszeit, resp. Richtzeit. Monatlich und jährlich festgelegte Sollarbeitszeiten bei festem Monatslohn erlauben einen flexiblen Ausgleich von Unter- oder Überstunden. Wichtig ist, dass auch bei vertraglich vereinbarten Jahresarbeitszeiten diese Unter- und Überstunden regelmässig kontrolliert werden. Zusätzlich muss schriftlich festgehalten sein, wie und in welchem zeitlichen Rahmen eine allfällige Zeitkompensation erfolgen soll. □

Über die Internetplattform www.migesplus.ch können Fachleute aus dem Gesundheits- und Sozialbereich - und damit auch der Spitex - Ratgeberbroschüren in zahlreichen Sprachen beziehen. Die Unterlagen richten sich direkt an Migrantinnen und Migranten, um sie in ihrer Muttersprache über Gesundheitsfragen zu informieren.

Von Agathe Blaser*

Verstehen und verstanden werden sind entscheidende Faktoren für das gesundheitliche Handeln. Sprachkenntnisse spielen sowohl im Bereich Prävention als auch beim Zugang zum Gesundheitswesen und bei dessen Nutzung eine wichtige Rolle.

Wer keine Landessprache spricht, ist signifikant weniger gesund und

* Agathe Blaser ist Kommunikationsbeauftragte für das Nationale Programm Migration und Gesundheit beim Bundesamt für Gesundheit (BAG).

Handbuch

Das von Hansueli Schürer im Kaps Verlag erschienene Handbuch «Arbeitsrecht im Gesundheitswesen» bietet Orientierungshilfe zu allen arbeitsrechtlichen Regelungen rund um die Anstellungsverhältnisse im Gesundheitswesen und kann für Fr. 185.- bestellt werden auf www.kaps.ch.

SAG

Schule für Angewandte Gerontologie

Gerontologische Weiterbildung

die beste Investition in Ihre berufliche Zukunft

- Nachdiplom in Gerontologie für Fachkräfte in der Altersarbeit (2 ¼ Jahre) **Start: 2. Oktober 2009**
- Zertifikatslehrgang Gerontologie Pflege für diplomierte Pflegenden (18 Tage) **Start: 21. Oktober 2009**
- Grundlagenseminar Gerontologie für nicht diplomiertes Personal Angehörige, in Freiwilligenarbeit Tätige (18 Tage) **Start: 9. November 2009**
- Weiterbildung für DN I – Fachkräfte zur Erlangung des Berufstitels dipl. Pflegefachfrau HF (40 Tage) **Start: 20.1.2010**

SAG Schule für Angewandte Gerontologie www.sag.pro-senectute.ch Telefon: 044 283 89 40
Seit über 15 Jahren führend in der gerontologischen Weiterbildung

