

Infoblatt für die Mitarbeitenden im öffentlichen Verkehr (Branche Bus & Tram)

Das Coronavirus und der öffentliche Verkehr

Auch in der Schweiz gibt es eine steigende Anzahl von Coronavirus-Fällen. Da sich das Coronavirus weiter ausbreitet, kommt es zu Einschränkungen im Alltag und bei der Arbeit. Welche Folgen hat das für die Arbeitnehmenden in der öV-Branche? Mit diesem Infoblatt werden die wichtigsten Fragen beantwortet.

Einleitung

Das neue Coronavirus betrifft auch den öffentlichen Verkehr (öV). Der öV nimmt auch in dieser ausserordentlichen Lage eine wichtige Rolle im Service public ein.

Der Bundesrat empfiehlt in dieser ausserordentlichen Lage, zu Hause zu bleiben und unnötige Fahrten mit dem öV zu vermeiden. Ab dem 19. März wird deshalb das öV-Angebot wegen der stark gesunkenen Nachfrage schrittweise reduziert. Ein Grundangebot (mindestens Stundentakt) bleibt gewährleistet.

Als Systemführerin für den Bus- und Trambereich ist PostAuto mit Unterstützung des Bundesamts für Verkehr (BAV) dafür verantwortlich, dass die Massnahmen schweizweit abgestimmt und koordiniert umgesetzt werden.

Standpunkt VPOD

Der Angebotsabbau im öffentlichen Verkehr trifft neben den Kunden auch die Mitarbeitenden. In diesen Tagen werden die Dienst- und Einsatzpläne auf das reduzierte Fahrplanangebot angepasst. Diese Massnahme hat für das betroffene öV-Personal einschneidende Auswirkungen.

Der VPOD hat den allgemeinen Eindruck erhalten, dass jede Unternehmung weitgehend auf sich selbst gestellt ist und die Mitarbeitenden mit unterschiedlichsten Vorgehensweisen konfrontiert sind. Es ist ein Fakt, dass bei der personalrelevanten Umsetzung die Verantwortlichkeit durch die Systemführerschaft für eine schweizweite Abstimmung und Koordination nicht gewährleistet ist.

Angesichts der Situation, dass in den nächsten Tagen im öffentlichen Verkehr eine starke Reduktion im Fahrplanangebot erfolgt («Ferienfahrplan» oder «Sonntagsfahrplan» oder «Spezialfahrplan») kommen nun eine Vielzahl von arbeitsrechtlichen und substanziellen Fragen auf den Tisch, die sozialpartnerschaftlich geregelt werden müssen.

Aus Sicht VPOD hätte es eine koordinierte und unkomplizierte nationale Lösung für die öV-Branche erfordert.

Der VPOD ist zurzeit laufend daran, die Mitarbeitenden im öffentlichen Verkehr zu beraten und ihre Interessen im Rahmen der Sozialpartnerschaft in den einzelnen Verkehrsbetrieben zu vertreten.

WICHTIG: Diese ausserordentliche Situation soll nicht dazu genutzt werden, einen Stellenabbau zu realisieren und/oder Lohnkürzungen vorzunehmen.

Die Reduktion des Fahrplanangebotes ist eine temporäre Massnahme, welche in der aktuellen Lage notwendig und angemessen ist. Es ist zu hoffen, dass die aktuelle «ausserordentliche Lage» gemäss Epidemien-gesetz schon bald wieder der «normalen Lage» weichen wird und die langjährige Erfolgsgeschichte des öffentlichen Verkehrs wiederaufleben kann.

Einzelne Betriebe sind zurzeit daran zu prüfen, ob für ihre Unternehmung eine Kurzarbeitsentschädigung bewilligungsfähig ist. Andere Betriebe setzen darauf, mit der Arbeitnehmervertretung anderweitige situationsbezogene Lösungen zu vereinbaren. Diese Situation zeigt explizit auf, dass eine nationale Branchenlösung verpasst wurde.

Gibt es eine gesetzliche Regelung, wenn die Mitarbeitenden durch die Reduktion des Fahrplanangebots ihre vertragliche Arbeitsleistung nicht erbringen können?

Durch die Reduktion des Fahrplanangebots können Minusstunden entstehen, die nun zur Debatte stehen. Wenn die Mitarbeitenden durch die Reduktion des Fahrplanangebots ihre vertragliche Arbeitsleistung nicht erbringen können, liegt grundsätzlich ein «Annahmeverzug des Arbeitgebers» vor:

Der «Annahmeverzug des Arbeitgebers» ist in Art. 324 Obligationenrecht (gilt primär bei privatrechtlichen Arbeitsverträgen) geregelt. Im Falle des Annahmeverzuges des Arbeitgebers ist dieser zur Lohnzahlung verpflichtet, obwohl der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbringt.

Der Gesetzeswortlaut lautet wie folgt: *„Kann die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden oder kommt er aus anderen Gründen mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so bleibt er zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet, ohne dass der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist.“*

Ein Annahmeverzug auf Seiten des Arbeitgebers kann etwa bei folgenden Situationen vorliegen:

- **Annahmeverweigerung:** Der Arbeitgeber nimmt die Arbeit des Arbeitnehmers nicht an oder weist dem Arbeitnehmer keine Arbeit zu.
- **Unterlassung von Mitwirkungs- und Vorbereitungshandlungen:** Der Arbeitgeber unterlässt es, die Voraussetzungen zu schaffen, damit der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung erbringen kann.
- **Betriebsstörungen:** Der Arbeitgeber hat das Risiko von Betriebsstörungen zu tragen. Diese fallen in das Betriebsrisiko, für welches der Arbeitgeber auch ohne sein Verschulden verantwortlich ist. Auch im Falle von höherer Gewalt ist grundsätzlich der Arbeitgeber verantwortlich und muss den Lohn weiterbezahlen.

Kann die Kompensation von Zeitguthaben einseitig angeordnet werden?

Grundsätzlich kann die Kompensation von Überzeit nicht einseitig angeordnet werden. Das gilt auch für die Gleit- bzw. Ausgleichszeit. Der Grundsatz der Kompensation über den genauen Zeitpunkt und deren Dauer erfordert eine Einigung. Die Einwilligung des Arbeitnehmers ist durch den Arbeitgeber zu beweisen. Die Arbeitnehmenden müssen damit einverstanden sein, wenn es sich um sogenannte bezeichnete «isolierte Kompensationstage» handelt.

Es empfiehlt sich, die Einsatzpläne aufzubewahren, um am Ende der Zeitabrechnungsperiode, wenn nötig nachweisen zu können, dass der Arbeitgeber Zeitkompensationen verlangt hat.

In dieser Situation ist es wichtig, dass im Rahmen der Sozialpartnerschaft mehrheitsfähige Lösungen erörtert und vereinbart werden, damit die – hoffentlich nicht zu lange dauernde – temporäre Krisensituation gemeinsam bewältigt werden kann.

Wie könnte eine solidarische Lösung in der Einsatzplanung und Arbeitszeitbewirtschaftung beispielsweise aussehen?

Die Zeitguthaben zum Zeitpunkt der Fahrplanumstellung werden «eingefroren». Es wird beispielsweise nach «Sonntagsfahrplan» oder «Ferienfahrplan» gefahren. Die Jahreseinteilung bleibt weiterhin gültig. Die betroffenen Mitarbeitenden, deren Dienstreise wegen der Fahrplanumstellung ausfällt, übernehmen eine offene Tour. Wenn keine offene Tour besteht, dann wird dem betreffenden Mitarbeitenden die tägliche Sollarbeitszeit mit dem Vermerk «AFT_C» gutgeschrieben. Nach Abschluss der ausserordentlichen Lage rechnen die Unternehmungen mit der Systemführerschaft das aufgelaufene «AFT_C-Konto» ab.

Statt dass jede einzelne Unternehmung einen hohen administrativen Aufwand für eine Kurzarbeitsentschädigung mit dem jeweiligen kantonalen Amt für Wirtschaft zu bewältigen hat, sollte in dieser Ausnahmesituation eigentlich eine pragmatisch einfache Lösung auf Stufe «Systemführerschaft / BAV / BUND» zur Anwendung kommen.

Das Betriebsrisiko der öV-Branche darf in keinem Fall über die Mitarbeitenden abgewickelt werden. Das bestellte Fahrplanangebot wird aufgrund von übergeordneten Massnahmen in der Bewältigung der Corona-Pandemie vorübergehend reduziert und kann nicht dazu führen, dass die hohe Einsatzbereitschaft der öV-Mitarbeitenden mit Lohnkürzungen und Minuszeiten «verrechnet» wird. Da steht der Bund in der Pflicht.

Antworten zur Anwendung des Arbeitszeitgesetzes in der ausserordentlichen Pandemie-Situation

Das Aufrechterhalten der Grundversorgung durch den öffentlichen Verkehr sowie die Sicherheit des Personals, der Reisenden und der Güter haben oberste Priorität.

Diese Ziele können nur mit gesundem, leistungsfähigem Personal erreicht werden. Entsprechend muss der Ausfall von Personal aufgrund von Überbelastung verhindert werden. Auch das operative Personal im öV ist aufgrund der ungewohnten Situation neben der normalen Arbeitsbelastung zusätzlich psychisch bedeutend belastet. Das Risiko eines Personalausfalls oder eines Unfalls, welches zu weiteren Belastungen des Gesundheitssystems führen könnte, ist entsprechend hoch.

Deshalb ist zu beachten, dass das Arbeitszeitgesetz «AZG» gerade auch in dieser speziellen Situation weiterhin grundsätzlich gilt und einzuhalten ist. Daher ist im Zweifelsfall ausnahmsweise besser eine Verbindung ausfallen zu lassen, als das Personal dauerhaft zu überlasten.

Trotzdem kann es zu Situationen kommen, bei welchen die Einhaltung des AZG schwierig ist und es zu Problemen in der Umsetzung kommen kann. Kann das AZG nicht eingehalten werden, indem andere Massnahmen getroffen werden können (z.B. regelmässiger Verzicht von Fahrten in Abstimmung mit dem Systemführer oder einzelfallweise in der Verantwortung der Unternehmung), ist mit Rücksicht auf das betroffene Personal wie folgt und in dieser Priorität vorzugehen:

A. Anwendung von vorgesehenen Abweichungen

Das AZG kennt im Falle von Personalmangel als Folge von Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst, Krankheit oder Unfall konkrete Möglichkeiten für eine Abweichung. Diese können angewandt werden, sobald dieser Fall vorliegt (z.B. Art. 15 Abs. 3, Art. 18 Abs. 2 AZGV).

Definition Personalmangel: Mit Personalmangel ist gemeint, dass eine substanzielle Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fehlt. Dies ist auch bei Epidemien denkbar. Auch ein nicht planbarer Einsatz der Armee oder des Zivilschutzes im Ernstfall kann zu einem Personalmangel führen.

Das AZG sieht für viele weitere Fälle Ausnahmebestimmungen vor, welche normalerweise durch das Unternehmen allenfalls nicht angewandt werden. Zum Beispiel verlängerte Dienstschichten bei speziellen Fahrplankonstellationen. Solche Ausnahmebestimmungen stehen in den vorgesehenen Fällen zur Anwendung offen.

B. Übergesetzliche, unternehmensinterne Arbeitszeitbestimmungen ausser Kraft setzen

Gesamtarbeitsverträge, Personalreglemente, interne Weisungen und Arbeitsverträge weisen gegenüber den gesetzlichen Bestimmungen des AZG teilweise günstigere Bestimmungen für das betroffene Personal auf; zum Beispiel die Länge der Dienstschichten, das Zuteilen von arbeitsfreien Tagen und mehr Ferientage.

Im Bedarfsfall ist mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung zu vereinbaren, welche übergesetzlichen Bestimmungen zum AZG befristet ausser Kraft gesetzt werden, oder allenfalls gar die Sollarbeitszeit auf das gesetzliche Maximum zu erhöhen.

C. Abweichung von Bestimmungen beantragen

In speziellen Situationen kann beim BAV eine Abweichung beantragt werden (Art. 21 Abs. 2 AZG). Das Gesuch muss begründet werden und hat folgende Voraussetzungen zu erfüllen.

Es muss klar sein, welche Abweichungen genau verlangt werden sowie wie oft und wann diese angewandt werden sollen. Zum Beispiel eine Verkürzung der Ruheschicht auf 8 statt 9 Stunden einmal zwischen zwei dienstfreien Tagen oder eine Erhöhung der Arbeitszeit auf 14 Stunden an Sonn- und Feiertagen.

Allenfalls sind Kompensationsmassnahmen vorzusehen. Werden solche vom Gesuchsteller selbst vorgeschlagen und sind sie zulässig, müssen diese nicht vom BAV einseitig vorgegeben werden.

Eine Begründung, welche aussergewöhnlichen Verhältnisse bestehen (z.B. Fahrplankonstellationen, Interessenkonflikte mit Empfehlungen des BAG, fehlende Ressourcen), ist notwendig.

Die Anhörung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihrer Vertretung soll auch in der ausserordentlichen Lage sichergestellt werden, da das betroffene Personal selbst die konkreten Auswirkungen am besten beurteilen kann.

Sollten mehrere Unternehmen von einer ähnlichen Situation betroffen sein, wird das BAV das Gesuch mit der Systemführerin PostAuto (Bus- und Tramverkehr) analysieren und allenfalls eine unternehmensübergreifende Bewilligung erstellen. Diese Bewilligungen werden auf der Webseite des BAV öffentlich kommuniziert.

D. Höhere Gewalt

Im Falle einer Pandemie können, wenn es nicht mehr anders geht, neben den Ausnahmebestimmungen zum Personalmangel vorübergehend auch diejenigen zur höheren Gewalt angewandt werden.

Dies macht aber aus Sicht des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit – **nur punktuell und über sehr kurze Zeit** – Sinn. Der Ausgleich muss in den nächsten 3 Arbeitstagen erfolgen (Art. 5 Abs. 3 AZG).

Daher macht die Anwendung nur für sehr kurzfristige und kurz andauernde Situationen sowie gut begründet bei fehlenden Alternativen Sinn. Der Einsatz ist entsprechend zu dokumentieren und die Überzeit den Vorgaben entsprechend auszugleichen.

Zu beachten ist, dass die Unternehmen in jedem Fall für den Gesundheitsschutz, die Arbeitssicherheit, den Schutz vom Leben und der persönlichen Integrität des Personals verantwortlich bleiben (Art. 328 OR, Art. 2 ArGV 3).

Ebenso darf kein Personal eingesetzt werden, das sich übermüdet oder aus einem anderen Grund nicht fahrfähig fühlt.

Die zwingenden Vorgaben der Schweizerischen Fahrdienstvorschriften (insb. FDV R 300.1 Ziff. 5) und der Verkehrsregelverordnung (Art. 2 Abs. 1 VRV) müssen eingehalten sein.

Beim Gesundheitsschutz (ArGV 3) sind aktuell zusätzlich die Empfehlungen des BAG zu beachten. Der Arbeitgeber hat eine Risiko-Einschätzung der Situation vorzunehmen und daraus allenfalls Massnahmen zu definieren (z.B. abgesperrter Bereich für eigenes Personal).

Der VPOD fordert die Unternehmungen auf, den Personaleinsatz weiterhin mit Augenmass sicher zu stellen und wünscht den Mitarbeitenden in der Branche «Öffentlicher Verkehr» weiterhin gute Gesundheit und jederzeit eine sichere Fahrt.

Weitere Fragen? Schreibe eine E-Mail an: kurt.altenburger@vpod-ssp.ch

Die starke Gewerkschaft im Service public / www.vpod.ch