

Eidgenössisches Departement für Umwelt,
Verkehr, Energie und Kommunikation UVEK
Bundesamt für Verkehr BAV
Abteilung Politik
konsultationen@bav.admin.ch

Zürich, den 11. Januar 2018

Stellungnahme zur Vernehmlassung Totalrevision der Verordnung zum Arbeitszeitgesetz (AZGV) vom September 2017

Sehr geehrte Damen und Herren,

Wir bedanken uns für die Möglichkeit der Teilnahme an der Vernehmlassung. Gerne senden wir Ihnen unsere Stellungnahme.

Der Verband Schweizer Lokomotivführer und Anwärter VSLF anerkennt die Notwendigkeit einer Anpassung der AZGV an das teilrevidierte Gesetz so wie an die soziale und wirtschaftliche Entwicklung und nimmt nachfolgend lediglich Stellung zu den aus seiner Sicht substanziellen Anpassungen.

Kapitel 2 / Artikel 6: Ausdehnung der Höchstarbeitszeit

Nach Statistik beträgt heute der durchschnittliche Zeitaufwand zur Arbeit beinahe 30 Minuten für einen Weg. In Anbetracht dieser Tatsache, würde die effektive Ruhezeit nur noch 10 Stunden betragen. Bei einer Höchstarbeitszeit von insgesamt 660 Minuten sollte die Ruheschicht 12 Stunden nicht unterschreiten. Nur so ist der Schutz der ArbeitnehmerInnen vor zu hoher Arbeitsbelastung in Folge geschützt und folglich die nötige Sicherheit gewährleistet.

Kapitel 2 / Artikel 8: Ausgleichstage

Abs.3 „*oder ihrer Vertretung*“ ist zu streichen

Begründung: Es muss die Entscheidung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bleiben, wann wo und wie ein Ausgleichstag weniger als 24 Stunden betragen darf. In den Erläuterungen zur AZGV wird beschrieben, wer als Vertretung gelten kann (Beschreibung Wahlprozess / Reglement / Unterschriftenliste oder anderweitig nachgewiesen).

Aus unserer Sicht ist es vorteilhaft, wenn diese Vorgehensweise in der Verordnung klar erwähnt wird. Fallen ausserdem mehrere Ausgleichstage zusammen, ist nicht geregelt, ob jeder einzelne Ausgleichstag weniger als 24 Stunden umfassen darf. Bestehende Regelungen dienen heute einzig zur Unterschreitung der minimalen Ruheschicht. Die ist klar nicht wünschenswert und hat nichts mit Flexibilisierung zu tun.

Eine Sechstageswoche ist heutzutage realitätsfremd und nicht mehr zu begründen. Zumal immer mehr Menschen in Patchwork Verhältnissen Leben braucht es besonders bei unregelmässigen Arbeitsschichten als Basis eine Fünftageswoche, um den sozialen Bedürfnissen gerecht zu werden. Eine Sechstageswoche ist allenfalls als zeitweise möglich darzustellen.

Kapitel 2 / Artikel 16: Pausen / Ziff. 5 b)

Für Pausen, die vollständig im Zeitraum zwischen 22 Uhr und 6 Uhr liegen, sind die folgenden Voraussetzungen zu erfüllen *„Es sind Pausenräumlichkeiten mit Ruhegelegenheiten vorhanden...“*. Grössere EVU's verfügen über die nötige Infrastruktur, was ist mit kleineren EVU's?

Pausen in der Nacht werden dann zur Belastung, wenn keine Verpflegungsmöglichkeit besteht und / oder die Infrastruktur teilweise oder ganz fehlt. Sie gilt auch für Sonntage so wie allgemeine Feiertage gerade aus vorher erwähnten Gründen. Wenn dem Gesundheitsschutz mehr Gewicht gegeben werden soll, dann muss das Gesetz und die Verordnung dahin gehend auf Einhaltung geprüft werden. Wir sehen hier das BAV klar in der Pflicht.

Kapitel 2 / Artikel 16: Pausen / Ziff. 6

Gesamtarbeitsvertraglich oder öffentlich-rechtlich geregelten Anstellungsverhältnissen können mehrere Dienstorte bezeichnen.

Dieser Artikel ist grundsätzlich abzulehnen. Auch ein (1) Arbeitsort mit möglichen Einsatzstellen ist abzulehnen. Die Zuteilung dieses Absatzes zum Artikel Pausen wirft Fragen auf. Im Besonderen, welche Pausen bei mehreren Dienstorten als auswärtige Pausen gelten. In der Verordnung ist weiter nicht geregelt, ob gegebenenfalls mehrere Dienstorte innerhalb eines Dienstes zulässig sind.

Bestehende bilaterale Abkommen einzelner ArbeitnehmerInnen mit deren Arbeitgeber erfüllen heute den Zweck der persönlichen Flexibilisierung völlig. Der Einführung einer pauschalen Möglichkeit mehrerer Dienstorte und der daraus resultierenden logischen weiteren Erhöhung der Flexibilisierung von ArbeitnehmerInnen zu Gunsten des Arbeitgebers, können wir nicht zustimmen.

AZG und AZGV sollen dem Gesundheitsschutz effektiv Rechnung tragen und diesen nicht durch weitere Flexibilisierungen in Frage stellen.

Kapitel 2 / Artikel 17: Zeitzuschlag Pausen

Die Streichung des Zeitzuschlages von 30% bis 60 Minuten Pause ausserhalb des Dienstortes kann nicht als sozial notwendig, sondern nur als wirtschaftlich Motivation gesehen werden. Mit der Änderung der Verordnung wird gerade der in den Erläuterungen erwähnte Schutz der Gesundheit zum Artikel 16 in Frage gestellt. Während auf wirtschaftlicher Ebene ständig höhere Flexibilität gefordert wird, läuft auf sozialer Ebene eine deutliche Verschlechterung unter dem Namen gesellschaftliche Entwicklung. Bisher bestand ein berechtigtes Interesse auswärtige Pausen der ArbeitnehmerInnen möglichst zu vermeiden und sie diese an ihren Dienstorten verbringen zu lassen. Wir sehen diese substanzielle Änderung mit grosser Skepsis und lehnen sie ab.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Gfeller', written in a cursive style.

Rudolf Gfeller
Vorstand VSLF