



GS/UVEK

16. APR. 2012

Nr.

hoy

CH-3003 Bern, BAV

**A-Post**

Generalsekretariat GS-UVEK  
Rechtsdienst  
Bundeshaus Nord  
3003 Bern

Referenz/Aktenzeichen: 151/2012-04-10/333  
Ihr Zeichen: 511-607 / hoy  
Unser Zeichen: hac  
Sachbearbeiter/in: Christoph Haldimann  
Bern, 13. April 2012

**Stellungnahme des BAV  
zur Aufsichtsbeschwerde des Verbandes Schweizer Lokomotivführer und Anwärter VSLF ge-  
gen das BAV**

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, zur Aufsichtsbeschwerde des VSLF, vertreten durch Fürsprecher Philipp Kunz, vom 13. März 2012 Stellung nehmen zu können. Sie haben uns dazu Frist angesetzt bis zum 18. April 2012, die hiermit eingehalten ist.

1. Eine Aufsichtsbeschwerde ist dann begründet, wenn die behaupteten Tatsachen zutreffen und sich daraus eine Verletzung von Rechtssätzen oder die Missachtung öffentlicher Interessen ergibt (Zibung, in: Waldmann/Weissenberger, Praxiskommentar VwVG, Art. 71 N 25).

Als allenfalls verletzte Bestimmung führte der Beschwerdeanzeiger in seiner Aufsichtsbeschwerde ans BAV einzig Art. 24 Abs. 1 des Arbeitszeitgesetzes (AZG; SR 822.21) ins Feld. Davon scheint er in der jetzt zu beurteilenden Aufsichtsbeschwerde richtigerweise abzukommen. Bei Art. 24 AZG handelt es sich nämlich um eine Strafbestimmung, welche Verstösse gegen Gesetz und Verordnung sowie gegen gestützt darauf erlassene Verfügungen unter Strafe stellt. Dafür sind die Strafverfolgungsbehörden der Kantone zuständig (Art. 25 Abs. 3 AZG). Im vorliegenden Verfahren vor den Verwaltungsbehörden müsste aber aufgezeigt werden, welche der übrigen Bestimmungen des AZG oder der Verordnung zum Arbeitszeitgesetz (AZGV; SR 822.211) durch das Verhalten des BAV verletzt worden sein sollten. Ein solcher Nachweis wird vom VSLF nicht erbracht. Das erstaunt auch nicht weiter, denn es gibt keine Bestimmung, die das von ihm verlangte Vorgehen vorschreiben würde.

Bundesamt für Verkehr BAV  
Christoph Haldimann  
Mühlestrasse 6, 3063 Ittigen  
Postadresse: 3003 Bern  
Tel. +41 (0) 313225728, Fax +41 (0) 313225811  
christoph.haldimann@bav.admin.ch  
www.bav.admin.ch



Referenz/Aktenzeichen: 151/2012-04-10/333

Auch irgendwelche öffentlichen Interessen werden durch das Vorgehen der SBB und dessen Tolerierung durch das BAV nicht missachtet, wie nachstehende Betrachtung des zu beurteilenden Vorgangs zeigt.

2. LEA (Loc Electronic Assistant) ist für die Lokführer der SBB ein unverzichtbares Arbeitsinstrument. Es ist vergleichbar einem Notebook, über das die notwendigen Daten für die Führung des Zuges angezeigt werden. Jeder Lokführer erhält sein persönliches Gerät. Vorliegendenfalls geht es um die Installation eines neuen Betriebssystems, oftmals verbunden mit einem Austausch der Festplatte, die ausserhalb der eingeteilten Arbeitstour auf jedem einzelnen Gerät vorgenommen werden muss.

Die SBB haben die Arbeitnehmer aufgefordert, sich in Listen einzutragen, wann der Ersatz vorgenommen werden kann. Die Listen bieten etliche Zeitfenster zu unterschiedlicher Uhrzeit an verschiedenen Tagen, die zur Verfügung stehen.

Der VSLF moniert, dass die Dienste im Zeiterfassungssystem PIPER nicht in jedem Fall mit der Arbeitszeit für die Installation ergänzt werden, sondern als pauschale Zeitgutschrift erfolgen. PIPER ist ein umfangreiches EDV-Hilfsmittel, mit welchem die Personaleinsatzplanung vorgenommen wird. Neben der Bekanntgabe der verschiedenen Arbeitseinsätze an die Mitarbeitenden ist PIPER u.a. mit dem Lohn- und Spesenabrechnungssystem vernetzt. PIPER soll auch verschiedene Prüfroutinen aufweisen, welche die Konformität mit den Bestimmungen des AZG überwachen.

Unstrittig ist, dass die für die Vornahme der Installation nötige Zeit als Arbeitszeit gilt und dem Arbeitnehmer gutgeschrieben wird. Der VSLF verlangt, dass die SBB die Arbeitszeit über eine jeweilige Dienständerung in PIPER dokumentiert. Er ist der Meinung, nur so könnten die SBB die Einhaltung des AZG sicherstellen. Es sei andernfalls eine unzulässige Pflichtverletzung der SBB, da sie die Verantwortung zur Einhaltung des AZG hätten.

Wenn nun durch das von den SBB gewählte Vorgehen dem Arbeitnehmer eine höhere Verantwortlichkeit zur Einhaltung des AZG übertragen wird, dann ist dies nichts Aussergewöhnliches. So leistet ein Lokführer bspw. sogenannte Reservedienste. Dabei wird ihm zu Dienstbeginn eine soweit bekannte Teilarbeit zugewiesen. Nach deren Erledigung meldet er sich erneut und es wird ihm wieder eine Teilarbeit zugewiesen. Während all dieser Dienstteile bleibt der Lokführer auch für die Einhaltung des AZG verantwortlich und muss sich melden, wenn die Verletzung irgendwelcher Grenzwerte droht und Anpassungen an seinem Einsatz vorgenommen werden müssen. Deshalb gibt es in Art. 24 AZG, um zum Vergleich die Strafbestimmung heranzuziehen, nicht nur den vom Beschwerdeanzeiger erwähnten Absatz 1, der die strafrechtliche Verantwortung des Arbeitgebers regelt, sondern auch die Absätze 2 und 4, die diejenige des Arbeitnehmers zum Gegenstand haben. Daraus erhellt, dass auch er seinen Teil für die Einhaltung des AZG beizutragen hat.

Ein anderes Beispiel stammt aus dem Transitgüterverkehr, der einer erhöhten Dynamik unterliegt. Neben dem, dass ab und zu gegenüber dem Dienstplan auch vorzeitig verkehrt werden kann, sind häufig Verspätungen zu verzeichnen. Auch hier muss sich der Arbeitnehmer melden, wenn er an die im AZG vorgegebenen Grenzen stösst.

Auch gibt es Lokführer mit mehreren Teilzeitarbeitsverträgen mit verschiedenen Unternehmen. Dabei kann jedes Unternehmen nur für den jeweiligen Einsatz bei sich besorgt sein. Ob die Bestimmungen des AZG in der Gesamtheit über alle Einsätze eingehalten sind, kann einzig der Arbeitnehmer selber sicherstellen.



Referenz/Aktenzeichen: 151/2012-04-10/333

Das AZG dient der Sicherheit im öffentlichen Verkehr. Auch der Lokführer muss Kenntnisse über die Bestimmungen zur Arbeits- und Ruhezeit haben. Nötigenfalls wird er sie sich in eigenem Interesse aneignen müssen, schliesslich unterliegt er der Verantwortlichkeit nach Art. 24 Abs. 2 und 4 AZG. Vorliegendenfalls obliegt nun dem Lokführer für die Vornahme der Installation eine erhöhte Verantwortung. Darin ist weder etwas Ungewöhnliches noch etwas Widerrechtliches zu erblicken.

Die Verantwortung für die Einhaltung des AZG besteht sowohl für das Unternehmen wie auch für die Arbeitnehmer. Die SBB haben den Arbeitnehmern eine Weisung erteilt zum Umgang mit der LEA-Installation. Ungeachtet der Art des Vorgehens bleiben aber auch die SBB weiterhin in der Verantwortung. Ebenso bliebe der Arbeitnehmer auch dann in seiner Verantwortung, wenn ein anderes Vorgehen gewählt worden wäre.

3. Der Vorwurf, dadurch dass der Arbeitnehmer sich melden müsse, wenn durch die Installation die Bestimmungen des AZG nicht eingehalten werden könnten, schoben die SBB die Verantwortung alleine auf den Arbeitnehmer ab, trifft auf den konkreten Fall gar nicht zu.

Die SBB bieten ja die Möglichkeit an, dass sich der Arbeitnehmer melden kann, wenn er sich über die Einhaltung des AZG nicht sicher ist. Es wird nötigenfalls eine Dienstanpassung in PIPER unter Verwendung des integrierten Hilfsmittels zur Überprüfung der AZG-Bestimmungen vorgenommen. Insofern kann der Arbeitnehmer das Ausmass seiner Selbstverantwortung auch steuern und das Unternehmen vermehrt einbeziehen.

Besteht also das Risiko, dass durch den Zeitaufwand für die Installation Grenzwerte des AZG tangiert werden, soll sich der Arbeitnehmer melden und der Dienst wird entsprechend in PIPER angepasst. Die Forderung nach Bekanntgabe der Tätigkeiten im Zeiterfassungssystem ist damit erfüllt. Im Übrigen sei darauf hingewiesen, dass die Dienstpläne grundsätzlich der geplanten, regelmässigen Einsatzplanung im Rahmen des Jahresfahrplans dienen. Die Umrüstung von LEA ist demgegenüber eine einmalige, nicht laufend wiederkehrende, nicht regelmässige Tätigkeit.

Dass PIPER die Einhaltung des AZG stellenweise überwacht, darf sicher als vorteilhaft bei der Wahrnehmung der Verantwortung gelten. Es besteht aber keine gesetzliche Vorgabe, wie das Unternehmen die Einhaltung des AZG sicherstellen muss. PIPER kann als Hilfsmittel dienen. Wird PIPER nicht verwendet, schliesst das nicht aus, dass die Bestimmungen des AZG respektiert werden können. Auch mit dem gewählten Vorgehen könnten die SBB ihrer Verantwortung nachkommen, wenn sie bspw. mittels Stichproben prüfen, ob die Arbeitnehmer der Weisung nachkommen, sich im Bedarfsfall zu melden. Es gibt nicht ausschliesslich den Weg, alle Dienständerungen in PIPER einzuarbeiten, um ihre Aufgabe wahrzunehmen.

Für die SBB wie auch für die Arbeitnehmer sind die Voraussetzungen gegeben, ihrer gesetzlich zugewiesenen Verantwortung nachkommen zu können.

4. Dem Arbeitnehmer wird über PIPER der zu leistende Dienst eröffnet. Die Schulung ist ihm ohnehin bekannt, hat er sich doch selber in eine Liste eingetragen und sich diese Tätigkeit vormerken können. Es ist ihm somit möglich, die Einhaltung des AZG beurteilen zu können.

Übrig bleibt damit die Frage, ob die SBB allenfalls gegen Art. 19 Abs. 1 AZGV handeln. Allerdings vermag das BAV keinen Widerspruch zum Zweck dieser Bestimmung zu erkennen: Gemäss Art. 19 Abs. 1 AZGV sind die Arbeitszeiten in einem grafischen Dienstplan aufzuzeigen. Zweck dieser Bestimmung ist die rechtzeitige Bekanntgabe der Einsätze an das Personal, nicht zuletzt um ihm



Referenz/Aktenzeichen: 151/2012-04-10/333

die Planung und Organisation der Lebensbereiche ausserhalb der Arbeit rechtzeitig zu ermöglichen. Über den Dienstplan soll dem Arbeitnehmer die zugewiesene Tätigkeit bekannt gegeben werden (Art. 19 Abs. 5 AZGV). Gesetz und Verordnung enthalten aber keine Frist, innerhalb derer Änderungen nicht mehr zulässig wären.

Zudem bieten die SBB den Lokführern ja an selbst zu bestimmen, an welchem Datum sie die Installation vornehmen lassen wollen. Indem der Mitarbeitende einen ihm passenden Zeitpunkt auswählt und sich in die Liste einträgt, ist eine Übereinkunft mit dem Arbeitgeber zustande gekommen, dass sein Einsatzplan insoweit geändert werden soll. Eine Notwendigkeit, die Arbeitszeit für die Installation dann auch noch im Dienstplan einzutragen besteht nicht. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind ja übereingekommen, den ursprünglich geplanten Einsatz in diesem Rahmen abzuändern. Dem gegenseitigen Mitwirkungs- und Informationsbedürfnis ist Genüge getan. Dementsprechend besteht auch keine Vorschrift, Arbeitszeit einzig in dieser Form aufzuzeigen.

Andererseits sind die Angaben notwendig für die Überwachung und den Vollzug des Gesetzes durch die Aufsichtsbehörde.

Sollen die SBB sämtliche Schulungen mittels Dienständerung in PIPER einarbeiten, diene dies wie eben gesehen nicht primär der Bekanntgabe der Tätigkeiten, sondern der Dokumentation der Arbeitszeiten. Die nachvollziehbare Dokumentation der Arbeitszeit für die Installation ist aber i.c. gewährleistet. Anhand der Eintragungen in den Listen – welche die SBB ebenso wie die eigentlichen Dienste aufbewahren – kann nachvollzogen werden, welcher Arbeitnehmer wann die Installation absolviert hat. Zusammen mit dem allenfalls zugeteilten Dienst kann das BAV die Einhaltung des AZG überprüfen. Das BAV wird im Vollzug durch das Vorgehen der SBB somit nicht behindert. In gleicher Weise kann das Unternehmen oder der Arbeitnehmer die Verhältnisse nachvollziehen.

Diese Vorgehensweise erlaubt es den SBB, ihre Verpflichtungen nach Bekanntgabe der Tätigkeiten und Dokumentation der Arbeitszeiten zu erfüllen.

5. Nicht ausser Acht gelassen werden darf auch, dass eine von der Aufsichtsbehörde angeordnete Massnahme dem Gebot der Verhältnismässigkeit genügen muss. Wollte das BAV die SBB anweisen, für jeden Lokführer die Installation vorgängig in PIPER einzutragen, müsste diese Anordnung verhältnismässig sein.

Damit eine Massnahme verhältnismässig ist, muss sie geeignet und notwendig sein. Zudem muss der angestrebte Zweck in einem vernünftigen Verhältnis zu den Belastungen stehen, die dem Privaten auferlegt werden (Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Aufl., Rz. 581).

Zweifelloos ist ein Eintrag in PIPER geeignet um zu zeigen, ob ein geplanter Einsatz bzw. i.c. die Installation zu einer Verletzung des AZG führt oder nicht. Hingegen ist diese Massnahme in keiner Art und Weise erforderlich, um die Kompatibilität mit dem AZG aufzuzeigen. Mit Hilfe von ein paar einfachen Berechnungen kann abgeklärt werden, ob der geplante Dienst plus die Installation dazu führen, dass die gesetzlichen Limiten respektiert werden. Auch die vorgängige Information über einen geänderten Dienst ist hinfällig, ist doch dem Arbeitnehmer durch seinen Selbsteintrag in die Meldeliste die Anpassung des Dienstes bereits bekannt.

Ein vernünftiges Verhältnis zwischen dem angestrebten Zweck, die Einhaltung des AZG mit Sicherheit zu gewährleisten, die Dienstanpassung bekannt zu geben sowie die Arbeitszeiten nachvollziehbar zu dokumentieren, und der Belastung für die SBB, jede Installation in PIPER zu erfassen



Referenz/Aktenzeichen: 151/2012-04-10/333

sen, besteht nicht. Der Eintrag einer Dienständerung in PIPER bedeutet für jeden Einzelfall einen zeitlichen Aufwand von mindestens fünf Minuten. Wird hingegen nur eine pauschale Zeitgutschrift eingetragen, so erfordert dies pro Person nicht mehr als 30 Sekunden. Bei rund 2'000 Lokführern bei SBB-Personenverkehr ergibt dies einen massiven Unterschied an administrativem Aufwand. Ein vernünftiges Verhältnis zwischen Ziel und Eingriff liegt somit nicht vor.

6. Zum Schluss sei noch auf folgenden Umstand hingewiesen: In der ans BAV gerichteten Aufsichtsbeschwerde vom 25. Juli 2011 ging es einzig um den Eintrag der Zeitgutschrift für die Installation des neuen Betriebssystems. Dementsprechend äusserte sich das BAV in seiner Antwort vom 31. Oktober 2011 auch allein zu dieser Thematik. Demgegenüber wird in der gegen das BAV gerichteten Aufsichtsbeschwerde vom 13. März 2012 in wesentlichen Teilen mit der zeitlichen Erfassung von Kursen argumentiert und von diesbezüglichen Anweisungen an die Arbeitnehmenden gesprochen.

Dies ändert allerdings nichts daran, dass das BAV bezüglich Kursbesuche dieselbe Haltung einnimmt wie bezüglich der hier zur Diskussion stehenden Installation des neuen Betriebssystems. Materiell würden wir aber gleich entscheiden.

Insgesamt ergibt sich, dass die Praxis der SBB konform zu AZG und AZGV ist. Es besteht deshalb keine Veranlassung, dem BAV irgendwelche Anweisungen zu erteilen, gegenüber den SBB aktiv zu werden.

Aus all diesen Gründen beantragen wir, der Aufsichtsbeschwerde des VSLF keine Folge zu geben und die von ihm gestellten Anträge abzuweisen.

Freundliche Grüsse

Bundesamt für Verkehr  
Sektion Recht

Peter König, Sektionschef

**Beilagen:**

- Aufsichtsbeschwerde VSLF vom 25. Juli 2011
- Anhang zur Aufsichtsbeschwerde VSLF
- Stellungnahme SBB vom 31. August 2011 zur Aufsichtsbeschwerde VSLF
- Anhang 1 zur Stellungnahme SBB
- Anhang 2 zur Stellungnahme SBB
- Brief BAV / VSLF vom 31. Oktober 2011

**Kopie z.K. an:**

- hac/aa

**Intern per Zeiger an:** PBR, lum/bb, nim/bb