

RHB-LOKPERSONAL

Leitung stellt sich der Diskussion



RhB-Direktor Renato Fasciati referiert an der Personalversammlung in St. Moritz.

SEV

Seit mehr als 20 Jahren prangert das Lokpersonal der RhB den stetigen Unterbestand und die zunehmende Belastung an. Auch die Informationspolitik der verschiedenen Führungsstufen wird als mangelhaft kritisiert. Um diese Punkte zu besprechen, lud der SEV Geschäftsleitungsmitglieder an zwei Personalversammlungen.

Das Interesse war gross: 42 Teilnehmende in Schiers und 34 in St. Moritz nutzten die Gelegenheit zur Diskussion mit der Geschäftsleitung der RhB. Diese erkannte die Chance zum Dialog und war mit drei Mitgliedern präsent: RhB-Direktor Renato Fasciati kam mit Andreas Bass, Leiter HR und Stab, und Markus Barth, Leiter Produktion.

Investitionen auch ins Personal

Die drei Gäste blickten zurück auf das vergangene Geschäftsjahr und in die Zukunft. Derzeit investiert die RhB sehr stark in Rollmaterial und

Infrastruktur. Die aktuelle Zinslage, der Geschäftsverlauf und die Aufträge der Leistungsbesteller Bund und Kanton erlauben dringend notwendige Modernisierungsschritte. Investiert wird aber auch ins Personal: Die RhB-GL will in den nächsten Jahren rund 110 neue Stellen schaffen, der grösste Teil davon im Bereich Produktion, um die Personalsituation langfristig zu entschärfen. Dies nahmen die Teilnehmenden mit Wohlwollen zur Kenntnis, blieben aber aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre skeptisch.

Mitarbeiterumfrage

Andreas Bass stellte die Erkenntnisse aus der aktuellen Mitarbeiterumfrage dar. Seitens Lokpersonal wurden über 40 Umfragebogen leer eingereicht. Die GL hält dies für eine verpasste Chance. Sie gab aber auch zu, dass im Rahmen zurückliegender Mitarbeiterumfragen zu wenig transparent über die Erkenntnisse und die daraus abgeleiteten Massnahmen kommuniziert wurde, und gelobte Besserung. Das Personal will eine ech-

te, offene Kommunikation mit Nachdruck einfordern. An den Versammlungen wurde auch spürbar, dass die drei GL-Mitglieder mit den zum Teil tiefen Zustimmungswerten beim Lokpersonal nicht zufrieden sind und eine Erhöhung dieser Werte angehen wollen. Als positiv hoben sie hervor, dass sich auch das Lokpersonal mit einem hohen Wert zur RhB bekannte, wie das gesamte Personal. Mehrere Votanten empfahlen der GL, über die Salärpolitik nachzudenken, wenn sie diesen hohen Wert erhalten und die tiefen Werte in anderen Bereichen erhöhen will. Die GL verspricht einen Branchenbenchmark als Vergleich.

Schutz gegen Ablenkung ist legitim

Angesprochen wurde auch die Sichtbarkeit des Lokpersonals. Renato Fasciati wünschte ausdrücklich, dass die Rollos an den Rückwänden der Führerstände oben bleiben, um der Kundschaft einen Mehrwert zu bieten. Das Lokpersonal nimmt diesen Wunsch zur Kenntnis, stellt sich aber ebenso klar auf den Standpunkt,

dass dies der jeweiligen Person im Führerstand selbst überlassen werden muss. Diese Einschätzung teilt das BAV, das dem SEV auf eine entsprechende Anfrage folgendes mitteilte: «Ist der Lokführer zu stark abgelenkt, darf er den Zug nicht weiterführen. Daraus kann gefolgert werden, dass je nach Situation und allenfalls auch nach Befindlichkeit des Lokführers subjektiv eine spezifische Ablenkung durch (filmende) Reisende als unangemessen wahrgenommen werden

kann. In solchen Situationen muss der Lokführer das Recht haben, die «Störquelle» soweit zu eliminieren (z.B. Einsatz der Rollos), dass die sichere Zuführung nicht beeinträchtigt ist». Diesem Grundsatz gibt es aus Sicht des Lokpersonals nichts anzufügen.

Die Diskussionen wurden engagiert geführt. Viele Versammlungsteilnehmende hatten sich sehr gut vorbereitet. Sie sprachen auch Positives an, wie etwa den verbesserten Einbezug der Peko Technik.

Guter Weg

Markus Cadosch * Beide Versammlungen dauerten bedeutend länger, als ursprünglich geplant. Viele Votanten nutzten die Gelegenheit, den GL-Vertretern ihre Befindlichkeit in allem Anstand offen und direkt mitzuteilen. Es wurde sehr geschätzt, dass sich die drei Herren diesen Diskussionen stellten, ihre Standpunkte ebenso offen vertraten und sich auch genügend Zeit nahmen, die angesprochenen Punkte

* Gewerkschaftssekretär SEV, zuständig für die Rätische Bahn

zu diskutieren. Sie setzten damit ein Zeichen, dass sie an einer offenen Kommunikation wirklich interessiert sind. Um das Vertrauen des Personals vollständig wiederzugewinnen und die Zufriedenheit nachhaltig zu erhöhen, soll der Weg der offenen Kommunikation weitergeführt werden.

Die angekündigten Investitionen ins Personal sind auf jeden Fall ein Schritt in die richtige Richtung. Mit Nachdruck anzugehen ist auch – nach Ablauf der momentan gültigen Lohnvereinbarung – das Thema Lohn.

WENN DAS CORONAVIRUS ZU ARBEITSAUSFALL ODER ÜBERSTUNDEN FÜHRT

Was sind meine Rechte?

Yves Sancey / Übersetzung: Fi

Die Ausbreitung des Coronavirus hat Auswirkungen auf unseren Alltag und die Arbeitswelt. Was könnte das für die Arbeitnehmenden bedeuten? Antworten auf einige arbeitszeitrechtliche Fragen.

Falls die Coronaviruskrise anhält und sich noch verstärkt, könnten Unternehmen versucht sein, bei schlechtem Geschäftsgang Mitarbeitende dazu aufzufordern, weniger zu arbeiten und Überstunden abzubauen oder gar unbezahlten Urlaub zu nehmen. Umgekehrt könnten Unternehmen, bei denen viele Mitarbeitende krank werden, von den gesund geliebten Mitarbeitenden verlangen wollen, dass sie Überstunden leisten. Welche Rechte haben Arbeitnehmende in diesen beiden Fällen?

Weniger arbeiten?

Besonders bei Unternehmen, die im Tourismusverkehr (per Flugzeug, Bahn oder Schiff) oder im internationalen Gütertransport tätig sind (wie BLS Cargo oder SBB Cargo international), bewirkt die Coronavi-

ruskrise einen Umsatzeinbruch, der sich noch verstärken könnte. Diese Unternehmen könnten versucht sein, die Baisse auf ihre Mitarbeitenden abzuwälzen, indem sie diese dazu zwingen, weniger zu arbeiten. Können Arbeitgeber im Pandemiefall die Mitarbeitenden dazu zwingen, entsprechende Überstunden zu kompensieren? «Nein», antwortet das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) mit Verweis auf Art. 321c Abs. 2 OR: «Grundsätzlich kann ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmenden nicht zwingen, Überstunden zu kompensieren. Die Kompensation von Überstunden durch Freizeit setzt die Zustimmung von Arbeitgeber und Arbeitnehmender voraus. Dabei müssen sie sich über den Grundsatz der Kompensation, über den genauen Zeitpunkt und deren Dauer einigen. Die Einwilligung des Arbeitnehmers ist durch den Arbeitgeber zu beweisen.»

Das Gleiche gilt auch für den Bezug von Gleitzeit: Damit müssen die Arbeitnehmenden einverstanden sein, wenn es sich um isolierte Kompensationstage handelt. Es empfiehlt sich, die Einsatzpläne aufzubewahren, um am Ende der Zeitabrech-

nungsperiode wenn nötig nachweisen zu können, dass der Arbeitgeber Zeitkompensationen verlangt hat.

Kann mich mein Arbeitgeber (sehr) kurzfristig dazu zwingen, Ferien zu nehmen? Nein. Gemäss Art. 26 Abs. 8 der Verordnung zum Arbeitszeitgesetz (AZGV) sind die Kalenderdaten der Ferien den Arbeitnehmenden drei Monate vor Beginn der Ferien, spätestens jedoch mit der Jahreshilfsverteilung, wo diese fehlt, spätestens am 31. Dezember des Vorjahres bekanntzugeben. Ferien sind also nicht ohne Einverständnis der Mitarbeitenden verschiebbar.

Ende Februar teilte die Swiss mit, sie prüfe kurzfristige Möglichkeiten für Arbeitszeitreduktionen beim Kabinpersonal, wie unbezahlte Urlaube oder Pensenreduktionen. Im Visier ist auch das Bodenpersonal. Kann im Pandemiefall den Mitarbeitenden befohlen werden, unbezahlten Urlaub zu beziehen? «Nein», antwortet das Seco, «es ist nicht zulässig, Arbeitnehmende zu einem unbezahlten Urlaub zu zwingen. Kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden keine oder nicht genügend Arbeit anbieten, gerät er in Annahmeverzug und ist zur Lohnfort-

zahlung verpflichtet.» Es sei hier daran erinnert, dass laut Art. 324 OR der Arbeitgeber, und nicht die Arbeitnehmenden, das unternehmerische und wirtschaftliche Risiko trägt, wenn Arbeitsleistungen entfallen.

Mehr arbeiten?

Vorstellbar ist aber auch, dass ein Teil der Mitarbeitenden einer Firma an dem Virus erkranken oder in Quarantäne gehen müssen und daher nicht mehr arbeiten können. Dann wäre die Firma versucht, den gesunden Mitarbeitenden Überstunden abverlangen zu wollen. Kann mich im Pandemiefall mein Arbeitgeber verpflichten, Überstunden zu leisten? «Ja», antwortet das Seco, «der Arbeitnehmer kann gestützt auf Art. 321c Abs. 1 OR verpflichtet werden, mehr zu arbeiten, als in seinem Arbeitsvertrag vorgesehen ist, wenn dies durch die Umstände gerechtfertigt ist. Im Falle einer Pandemie, die zum Ausfall vieler Arbeitskräfte führt, ist es gerechtfertigt, dass die Arbeitnehmenden Überstunden leisten. Ihre persönliche Situation ist dabei aber zu berücksichtigen, insbesondere ihre Familienpflichten.»

Könnte eine Firma bei Personalmangel wegen dem Virus Ruheschichten verkürzen? Das Verkehrspersonal untersteht dem Arbeitszeitgesetz und der Verordnung AZGV. Deren Art. 18 erlaubt bei Personalmangel wegen Krankheit, die Ruheschicht von 12 auf bis zu 9 Stunden herabzusetzen, verlangt dafür aber eine Vereinbarung mit den Arbeitnehmenden oder deren Vertretung. Eine solche Vereinbarung ist auch nötig, um die Dienstschicht ausnahmsweise auf max. 15 Stunden zu verlängern, wenn wegen Krankheit Personal fehlt (Art. 15 Abs. 3 AZGV). Gemäss Art. 4 AZG beträgt die Höchstarbeitszeit innerhalb einer Dienstschicht 10 Stunden, doch sind bei zwingenden Gründen Überschreitungen möglich (Art. 5 AZG).

Bei Unklarheiten über eure Rechte hilft euch ein SEV-Sekretariat weiter.

Verhandlungen mit Swiss und Swissport

Durch einen massiven Buchungseinbruch ist die Luftverkehrsbranche bereits jetzt enorm von den Folgen des Corona-Virus betroffen. SEV-GATA, u. a. Sozialpartner bei Swissport und Swiss, begrüssen prinzipiell die erleichterte Gewährung von Kurzarbeit. «Gleichzeitig gilt es aber sicherzustellen, dass alternative Massnahmen geprüft werden und die Arbeitnehmenden durch Kurzarbeit keinerlei Lohneinbusse erleiden», hält SEV-GATA-Präsident Philipp Hadorn fest, der als Gewerkschaftssekretär das SEV-Team Luftverkehr leitet.