



Stadtparlament: Einfache Anfragen

**Einfache Anfrage Monika Simmler: Auch Seebus-ChauffeurInnen sind VBSG-Angestellte erster Klasse!; Beantwortung**

Am 14. Februar 2013 reichte Monika Simmler die beiliegende Einfache Anfrage betreffend "Auch Seebus-ChauffeurInnen sind VBSG-Angestellte erster Klasse!" ein.

Der Stadtrat beantwortet die Einfache Anfrage wie folgt:

**1 Ausgangslage und allgemeine Einführung**

Die Rahmenbedingungen der Unternehmungen des öffentlichen Verkehrs stellen in Anbetracht dessen, dass an 365 Tagen, fast rund um die Uhr und in einem hektischen Umfeld gearbeitet wird, besondere Anforderungen an die dort tätigen Arbeitnehmenden. Der Arbeitnehmerschutz wird durch das Bundesgesetz über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz [AZG; SR 822.21]) und die dazu gehörende Verordnung (Verordnung zum Arbeitszeitgesetz [AZGV; SR 822.211]) geregelt. Gesetz und Verordnung schützen die Arbeitnehmenden vor zu intensiven Forderungen der Unternehmung wie auch vor eigener Selbstüberschätzung und sind eine wichtige Grundlage für einen sicheren Betrieb (Quelle: BAV).

Die Verkehrsbetriebe haben im Jahre 2008 den Auftrag zum Pilot-Betrieb eines Ortsbusbetriebes in Rorschach, Goldach und Rorschacherberg erhalten. Der Seebus, wie der Busbetrieb danach genannt wurde, wurde seither im Versuchsbetrieb geführt und soll nun per Dezember 2013 gemäss einem modifizierten Konzept in den Regelbetrieb überführt werden. Die VBSG haben dem Amt für öffentlichen Verkehr des Kantons St.Gallen (Besteller des Regionalverkehrs) dafür ein Angebot unterbreitet, dessen formelle Beantwortung noch aussteht.



Den Versuchsbetrieb des Seebusses haben die Verkehrsbetriebe von St.Gallen aus betrieben. Bei den Seebus-Diensten handelt es sich somit um Dienste ausserhalb des Dienstortes, weshalb den Mitarbeitenden laut Arbeitszeitgesetz (AZG) und Verordnung zum Arbeitszeitgesetz (AZGV) die Wegzeit als Arbeitszeit anzurechnen ist (Weg-Zeitgutschriften). Der Dienstort ist der den Mitarbeitenden vom Unternehmen zugewiesene Arbeitsort. Pro Mitarbeiterin oder Mitarbeiter kann grundsätzlich nur ein Dienstort zugewiesen werden.

Im öffentlichen Verkehr wird der Dienstort grundsätzlich so gewählt, dass er dem tatsächlichen Einsatzort entspricht, um unproduktive Dienstfahrten zu vermeiden. Da der Seebus nun in ein definitives Angebot überführt wird, macht die Übergangsregelung mit Dienstort St.Gallen für die Chauffeusen und Chauffeure des Seebusses aus logischen, wirtschaftlichen und betrieblichen Überlegungen keinen Sinn mehr. Dies hat nicht, wie die Autorin der Einfachen Anfrage vermutet, mit Lohndumping zu tun, sondern entspricht einer betriebswirtschaftlichen Logik, ist branchenüblich und vom Gesetz explizit so vorgesehen.

Die von der Autorin stipulierte Gleichbehandlung ist in jedem Fall gewährleistet. Die lohn-mässige Einstufung erfolgt heute (unabhängig von Dienstort) nach dem städtischen Personalreglement. Gleichbehandlung im Sinne des städtischen Personalreglements bedeutet die diskriminierungsfreie Anwendung klar definierter Spielregeln (vergl. Antwort zu Frage 3), unbesehen eines Dienstortes. Sollten die VBSG dereinst eine Aktiengesellschaft im Eigentum der Stadt werden, gilt der bereits ausgehandelte unbefristete Gesamtarbeitsvertrag für alle Mitarbeitenden der Unternehmungen, unabhängig vom Dienstort.

Zu den Fragen im Einzelnen:

1. Die Zuweisung von Dienstorten erfolgt nach den betrieblichen Anforderungen und hat nichts mit einer „Klassierung“ der Mitarbeitenden zu tun. Laut den Bestimmungen des Bundes wird der Dienstort dem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber zugewiesen. Es ist nicht zulässig, dem Arbeitnehmer in kurzer Kadenz stets einen neuen Dienstort zuzuweisen um damit die Bestimmungen zu umgehen, dem Arbeitnehmer nicht mehrere Dienstorte zuweisen zu können.

Ein Dienstort mit zwei Dienststellen ist nur dann möglich, wenn die Mitarbeitenden damit einverstanden sind (Art. 11 Abs. 7 AZGV). Die Unternehmensleitung der VBSG hat eine solche Lösung vorgeschlagen in der Meinung, dass die auf freiwilliger Basis zu fahrenden, eher ländlichen Routen des Seebusses eine willkommene Abwechslung für die Chauffeusen und Chauffeure darstellen könnten. Entsprechende, freiwillig geführte und länger dauernde Verhandlungen mit den Gewerkschaften führten aber leider nicht zum Erfolg.



Da für alle Dienstorte die gleichen gesetzlichen Grundlagen und dasselbe Personalreglement gelten und auch im Falle der Ausgliederung alle Mitarbeitenden dem gleichen GAV unterstehen, ist die Behauptung, die Zuweisung von verschiedenen Dienstorten erfolge, um das Personal in Zukunft schlechter zu bezahlen, unhaltbar und eine unverständliche Unterstellung.

2. Die Anforderungen für die Mitarbeitenden beim Seebus-Betrieb unterscheiden sich in wesentlichen Punkten vom Fahrbetrieb in der Stadt: Kein Trolleybus Betrieb, kein Nachtbetrieb, sehr reduzierter Wochenend-Einsatz und weniger Stadtverkehrshektik. Auf Grund des einfacheren Anforderungsprofils ist ein leicht tieferer Einstiegslohn für neue Mitarbeitende beim Seebus logisch und gerecht. Dabei besteht auf Wunsch jederzeit die Möglichkeit, sich für den Stadtbetrieb mit entsprechenden Anstellungsbedingungen zu qualifizieren. Damit erfolgt die Einstellung an den beiden Dienstorten differenziert und gemäss den unterschiedlichen Anforderungsprofilen.
3. Auch heute bestehen im städtischen Personalrecht unterschiedliche Lohnklassen. Die Einstufung aller städtischer Mitarbeitenden erfolgt nach Funktion, persönlicher Qualifikation, Leistungsbereitschaft und Erfahrung. Die Zuordnung der Funktionen zu den einzelnen Lohnklassen richtet sich nach dem Anhang II zum Reglement zum Vollzug des Personalreglements (VZP) vom 20. Dezember 1994. Im bereits ausgehandelten, unbefristet geltenden betrieblichen Gesamtarbeitsvertrag ist festgelegt, dass das städtische Lohnsystem dereinst auch für die ausgegliederte VBSG Gültigkeit haben wird. Die Besoldungsklassen, die Funktionsbezeichnungen sowie die Vorgaben für individuelle Lohnanstiege der Stadt St.Gallen bleiben massgebend.

Die Stadt und die VBSG sind und bleiben vorbildliche Arbeitgeberinnen. Benchmarks belegen dies eindrücklich. Wer im Zusammenhang mit dem Seebus von „Lohndrückerei“ spricht, verkennet die Realität und nimmt in Kauf, den Verkehrsbetrieben und der Stadt mutwillig Imageschaden zuzuführen.

Ob zu einem späteren Zeitpunkt weitere Dienstorte hinzukommen werden, hängt im Wesentlichen davon ab, ob sich die VBSG am Verkehrsmarkt behaupten können und in der ganzen Agglomeration Transportaufträge übernehmen können.

