

Erläuterungen der Postkommission vom 30. August 2018 zur

Verordnung der Postkommission über die Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen im Bereich der Postdienste vom 30. August 2018 (VMAP)

Einleitende Bemerkungen

Der Bundesrat hat in Art. 61 Abs. 3 der Postverordnung vom 29. August 2012 (VPG, SR 783.01) die Festlegung der Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen im Bereich der Postdienste an die PostCom delegiert (vgl. Botschaft des Bundesrats zum Postgesetz vom 20. Mai 2009, BBl 2009 5245). Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen im Postsektor sollen verhindern, dass sich der im Postsektor erwünschte Wettbewerb auf Kosten der Löhne und Arbeitsbedingungen der Angestellten entwickelt (Botschaft zum Postgesetz, BBl 2009 5206). Gleichzeitig sollen die Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen den Markteintritt neuer Anbieterinnen von Postdiensten nicht behindern. Die Mindeststandards sollen zwischen den Anbieterinnen von Postdiensten einen fairen Wettbewerb schaffen. Sie verfolgen im Gegensatz zu anderen, z. B. kantonalen Mindestlöhnen, keine sozialen Ziele. Die Mindeststandards im Bereich der Postdienste werden von der PostCom gestützt auf die Bundeskompetenz im Postwesen gemäss Art. 92 Abs. 1 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV, SR 101) erlassen. Sie gehen im Bereich der Postdienste anderen, z. B. von Kantonen erlassenen Bestimmungen zu den Arbeitsbedingungen vor.¹

Art. 1 Geltungsbereich

Die Verordnung ist anwendbar auf die gewerbsmässigen Anbieterinnen von Postdiensten, die der ordentlichen oder der vereinfachten Meldepflicht gemäss Art. 4 PG und Art. 3 ff. VPG unterstehen. Die Postdienste sind in Art. 2 des Postgesetzes vom 17. Dezember 2010 (PG, SR 783.0) definiert. Alle gewerbsmässigen Anbieterinnen von Postdiensten müssen in den mit ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen die Mindeststandards einhalten. Das gewählte Geschäftsmodell der Anbieterinnen hat keinerlei Einfluss und kann nicht als Rechtfertigung für die Nichteinhaltung der Mindeststandards vorgebracht werden. Ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, bestimmt sich nach den üblichen allgemeinen Merkmalen, welche ein Arbeitsverhältnis ausmachen (Arbeitsleistung, Entgeltlichkeit, Dauerschuldverhältnis, Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation usw.).

Die Mindeststandards gelten auch für Temporärangestellte, die bei einer Anbieterin von Postdiensten tätig sind. Falls Temporärangestellte einem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, der vorteilhafter ist als die von der PostCom festgelegten Mindeststandards, so gelten die Bedingungen dieses Gesamtarbeitsvertrags.

Die Mindeststandards gelten ebenfalls für Subunternehmerinnen im Sinne von Art. 5 Abs. 3 VPG, die mehr als 50 Prozent ihres Umsatzes mit Postdiensten erzielen. Diese sind für die Postdienste, die sie als Subunternehmerinnen erbringen, zwar nicht meldepflichtig und unterstehen auch keinem Reporting. Die PostCom kann die Anbieterinnen von Postdiensten aber auffordern, die schriftliche Vereinbarung einzureichen, welche sie mit den Subunternehmerinnen über die Einhaltung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen abgeschlossen haben.

¹ Einige Kantone haben Mindestlöhne erlassen, die sozialpolitische Ziele verfolgen. Diese kantonalen Mindestlöhne können im betreffenden Kanton zur Anwendung kommen, wenn sie höher sind als der von der PostCom festgesetzte Mindestlohn. Es ist aber Aufgabe der zuständigen kantonalen Behörden festzulegen, ob diese kantonalen Mindestlöhne auf Postdiensteanbieterinnen neben dem von der PostCom festgesetzten Mindestlohn anwendbar sind (eingefügt gemäss Beschluss der PostCom vom 6. Dezember 2018).

Art. 2 Mindeststandards

Da die Angestellten immer häufiger mehrere Aufgaben wahrnehmen müssen und die Tätigkeiten je nach Unternehmen unterschiedlich sein können, ist eine Segmentierung nach Tätigkeit, Bereich, Qualifikation oder Erfahrung nicht möglich. Die Mindeststandards gelten daher einheitlich für alle. Die PostCom hat den Auftrag, die branchenüblichen Arbeitsbedingungen periodisch zu ermitteln (Art. 61 Abs. 1 VPG). Für die Festsetzung der Mindeststandards ist eine Gesamtübersicht über die herrschenden Arbeitsbedingungen und die wichtigen Anbieterinnen notwendig. Dafür hat die PostCom Roman Graf und Prof. Yves Flückiger, Genf, beauftragt, den «Bericht zu branchenüblichen Mindeststandards im Postmarkt 2015/2016» zu verfassen. Diese Bestandesaufnahme verhalf der PostCom zu einer soliden Datenbasis zu den effektiv im Postmarkt geltenden Arbeitsbedingungen.

Dieser Bericht liefert eine Gesamtübersicht über die Arbeitsbedingungen, aber er legt nicht fest, was für Mindestanforderungen in der Branche gelten sollen. Um diese Mindeststandards auf objektive Weise festzusetzen, musste eine Regel definiert werden, die anschliessend systematisch angewandt wird. Es handelt sich um die folgende Regel: Als Mindeststandards gelten diejenigen Arbeitsbedingungen, die für zwei Drittel aller Angestellten und die Mehrheit der Unternehmen gelten. Fehlen verlässliche Daten, werden die betreffenden Bestimmungen aus dem Arbeitsrecht übernommen. Der Mindestlohn wird auf der Schwelle von 10 Prozent der tiefsten Einstiegsgehälter festgesetzt, d.h. 10 Prozent der Einstiegsgehälter sind tiefer als der festgesetzte Mindestlohn. Eine tiefere Festsetzung wäre namentlich aus statistischen Gründen unschärfer.

Schliesslich wurden diese Ergebnisse mit den verschiedenen GAV der Branche und den Positionen der Sozialpartner verglichen, um die Auswirkungen der Festlegung der Mindeststandards besser einschätzen zu können. Dabei wurden verschiedene Fragen erörtert, wie etwa Fragen im Zusammenhang mit Temporärangestellten oder mit Mitarbeitenden, die auf der Basis von Stückentschädigung entlohnt werden.

Allgemein sind auf die Arbeitsverträge die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR, SR 220) oder die für die Branche der Postdienste abgeschlossenen Gesamtarbeitsverträge anwendbar. Wo kein Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen worden ist, gelten das OR und die Mindeststandards. In der Verordnung über die Mindeststandards werden nur diejenigen Arbeitsbedingungen aufgeführt, für welche das OR keine Regel enthält (z. B. Arbeitszeit) oder die über die Regelung gemäss OR hinausgehen (z. B. Mindestlohn):

Abs. 1 legt den Bruttolohn auf Fr. 18.27 pro Stunde fest. Erfolgt die Entschädigung aufgrund anderer Kriterien, wie etwa eine Stückentschädigung, hat die Anbieterin zu beweisen, dass der Mindestlohn eingehalten ist.

Ferien, Feiertage und Krankheit werden zusätzlich gemäss den Bestimmungen des OR entschädigt. Es besteht die Möglichkeit, den Stundenlohn um den üblichen Prozentsatz für den Ferien- und Feiertagsanteil zu erhöhen.

Abs. 2 legt die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit auf höchstens 44 Stunden pro Woche fest. Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit ist zu unterscheiden von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit gemäss Art. 9 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 (ArG, SR 822.11).

Zusammenfassend gelten die folgenden Arbeitsbedingungen als Mindeststandards:

| | |
|--------------|--|
| Ferien | gemäss Obligationenrecht (bis zum 20. Altersjahr 25 Tage, ab dem 20. Altersjahr 20 Tage) |
| Arbeitszeit | 44 Stunden |
| Überzeit | nach Arbeitsgesetz ArG |
| Überstunden | nach Obligationenrecht |
| Nachtarbeit: | nach Arbeitsgesetz ArG |

| | |
|----------------|---------------------------------|
| Sonntagsarbeit | nach Arbeitsgesetz ArG |
| Mindestlohn | Bruttolohn pro Stunde CHF 18.27 |
| Krankheit | nach Obligationenrecht |
| Unfall | nach Obligationenrecht |
| Mutterschaft | nach Obligationenrecht |
| Militär | nach Obligationenrecht |

Art. 3 Auskunft über die Einhaltung der Mindeststandards

Anbieterinnen, die der ordentlichen Meldepflicht unterstehen, erfüllen den Nachweis, dass sie die Mindeststandards einhalten, mit dem jährlichen Reporting nach Art. 4 Abs. 3 Bst. b PG und Art. 59 Abs. 2 Bst. e VPG. Es gilt die Vermutung gemäss Art. 5 Abs. 2 VPG, dass die branchenüblichen Arbeitsbedingungen und die Mindeststandards eingehalten sind, wenn die Anbieterin für den Bereich der Postdienste einen GAV abgeschlossen hat. Subunternehmerinnen, die mehr als 50 Prozent ihres Umsatzes mit Postdiensten erzielen und keinem GAV unterstehen, müssen die von der PostCom festgelegten Mindeststandards einhalten. Anbieterinnen, welche die Dienste von Subunternehmerinnen in Anspruch nehmen, müssen nachweisen, dass diese die Mindeststandards einhalten. Dieser Nachweis kann durch das Einreichen der Vereinbarung mit den Subunternehmerinnen erbracht werden.

Anbieterinnen, die der vereinfachten Meldepflicht unterstehen und damit von der Nachweispflicht gemäss Art. 4 Abs. 1 Bst. f VPG befreit sind, haben der PostCom auf Aufforderung hin und gestützt auf ihre allgemeinen Auskunftspflichten gemäss Art. 23 Abs. 1 PG Auskunft darüber zu geben, ob sie die Mindeststandards einhalten.

Die Massnahmen und das Verfahren bei einer Verletzung der Auskunftspflicht der Anbieterinnen über die Einhaltung der Mindeststandards richten sich nach Art. 24 PG. Die Verwaltungssanktionen und das Verfahren bei Nichteinhaltung der Mindeststandards richten sich nach Art. 25 PG.

Art. 4 Inkrafttreten

Die Verordnung tritt auf den 1. Januar 2019 in Kraft. Die PostCom überprüft die Mindeststandards gestützt auf Art. 61 Abs. 1 und 2 VPG und passt sie erstmals auf den 1. Januar 2023 an.