

Wegleitung

zum Arbeitszeitgesetz
und zu der Verordnung
zum Arbeitszeitgesetz



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Bundesamt für Verkehr BAV

Herausgeber:

Bundesamt für Verkehr BAV
3003 Bern

www.bav.admin.ch

Titelbild:

© SBB CFF FFS

Verwendung der Inhalte der Wegleitung unter Quellenangabe gestattet

Inhalt	AZG AZGV	Inhaltsverzeichnis
--------	-------------	--------------------

Inhaltsverzeichnis _____	3	Artikel 21: Abweichungen von den gesetzlichen Vorschriften _____	40
Abkürzungsverzeichnis _____	5	Artikel 22: Arbeitszeitgesetzkommission _____	42
Einleitende Bemerkungen zur Wegleitung _____	7	Artikel 23: Verordnung _____	43
Erklärung von Begriffen _____	8	6. Abschnitt: Strafbestimmungen _____	44
Einbindung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bereich des AZG _____	10	Artikel 24: Strafrechtliche Verantwortlichkeit _____	44
Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz _____	12	Artikel 25: Strafverfolgung. Vorbehalt des Strafgesetzbuches _____	46
1. Abschnitt: Geltungsbereich _____	12	Artikel 26 _____	47
Artikel 1: Unternehmen _____	12	7. Abschnitt: Schlussbestimmungen _____	48
Artikel 2: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer _____	14	Artikel 27: Übergangsbestimmungen _____	48
2. Abschnitt: Arbeits- und Ruhezeit _____	15	Artikel 28: Aufhebung und Änderung von Vorschriften _____	49
Artikel 3: Arbeitstag _____	15	Artikel 29: Inkrafttreten _____	50
Artikel 4: Arbeitszeit _____	16	Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz _____	51
Artikel 4a: Gewährung eines Zeitzuschlages _____	18	1. Kapitel: Nebenbetriebe, Betriebs- und Verwaltungsdienst sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer _____	51
Artikel 4b: Pikettdienst _____	19	Artikel 1: Nebenbetriebe _____	51
Artikel 4c: Ausgleichstage _____	20	Artikel 2: Betriebs- und Verwaltungsdienst _____	52
Artikel 5: Überzeitarbeit _____	21	Artikel 3: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Artikel 2 Absatz 1 AZG _____	54
Artikel 6: Dienstschicht _____	22	Artikel 4: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Artikel 2 Absatz 3 AZG _____	55
Artikel 7: Pausen _____	24	2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeit _____	56
Artikel 8: Ruheschicht _____	26	Artikel 5: Arbeitszeit ohne Arbeitsleistung nach Artikel 4 Absatz 5 AZG _____	56
Artikel 9: Nacharbeit _____	27	Artikel 6: Ausdehnung der Höchstarbeitszeit _____	57
Artikel 10: Ruhetage _____	28	Artikel 7: Zeitzuschlag für den Dienst zwischen 22 und 6 Uhr _____	58
Artikel 11: Fahrzeugführerinnen und Fahrzeugführer _____	29	Artikel 8: Ausgleichstage _____	59
Artikel 12: Dienstpläne und Diensterteilungen _____	30	Artikel 9: Berechnung der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit _____	60
Artikel 13 _____	32	Artikel 10: Einteilung zum Pikettdienst _____	61
3. Abschnitt: Ferien _____	33	Artikel 11: Arbeitszeit bei Piketteinsatz _____	63
Artikel 14: Ferien _____	33	Artikel 12: Anrechnung von Piketteinsätzen _____	65
4. Abschnitt: Gesundheitsvorsorge, Unfallverhütung und Sonderschutz _____	34	Artikel 13: Ruheschicht bei Piketteinsatz _____	66
Artikel 15: Gesundheitsvorsorge, Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten _____	34	Artikel 14: Überzeitarbeit _____	67
Artikel 16: Jugendliche _____	35	Artikel 15: Dienstschicht _____	68
Artikel 17: Weitere Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern _____	36	Artikel 16: Pausen _____	69
5. Abschnitt: Durchführung dieses Gesetzes _____	37	Artikel 17: Zeitzuschlag für Pausen _____	71
Artikel 18: Aufsicht _____	37	Artikel 18: Ruheschicht _____	72
Artikel 19: Massnahmen gegen rechtswidrige Beschlüsse und Anordnungen _____	38	Artikel 19: Anspruch auf Ruhesonntage _____	74
Artikel 20: Auskunftspflicht _____	39	Artikel 20: Zuteilung der Ruhetage und der Ruhesonntage _____	75
		Artikel 21: Verschiebung von Ruhetagen _____	77
		Artikel 22: Ruhetage bei Abwesenheit _____	78

Artikel 23: Ruhetage beim Wechsel des Dienstverhältnisses _____	79	Artikel 48: Dienstschicht _____	106
Artikel 24: Fahrzeugführerinnen und -führer nach Artikel 11 Absatz 1 AZG _____	80	Artikel 49: Anzahl Ruhesonntage _____	107
Artikel 25: Dienstpläne _____	81	6. Abschnitt: Schlafwagen- und Liegewagenbetriebe _____	108
Artikel 26: Diensterteilungen _____	83	Artikel 50: Schlafwagen- und Liegewagenbetriebe _	108
3. Kapitel: Ferien _____	85	7. Abschnitt: Baudienste _____	109
Artikel 27: Ferienanspruch _____	85	Artikel 51: Ruheschicht _____	109
Artikel 28: Bezug der Ferien _____	86	Artikel 52: Nachtarbeit _____	110
Artikel 29: Ferien bei Abwesenheit _____	87	Artikel 53: Durchschnittliche Arbeitszeit _____	111
4. Kapitel: Gesundheitsschutz und Unfallverhütung _____	88	Artikel 54: Ausgleich von Überzeitarbeit _____	112
Artikel 30: Gesundheitsschutz und Unfallverhütung _	88	Artikel 55: Anzahl Ruhesonntage bei Bau und Unterhalt der Alpen-Eisenbahn-Basistunnels _____	113
5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen ____	89	8. Abschnitt: Werkstätten für Bau und Unterhalt von Fahrzeugen _____	114
1. Abschnitt: Automobilunternehmen _____	89	Artikel 56: Werkstätten für Bau und Unterhalt von Fahrzeugen _____	114
Artikel 31: Automobilunternehmen _____	89	9. Abschnitt: Interventionszentren für die Koordination und die Behebung von Betriebsstörungen _____	115
2. Abschnitt: Seilbahnunternehmen _____	90	Artikel 57: Interventionszentren für die Koordination und die Behebung von Betriebsstörungen _____	115
Artikel 32: Ununterbrochene Arbeitszeit _____	90	10. Abschnitt: Sportveranstaltungen und Grossanlässe _____	116
Artikel 33: Arbeitsunterbrechungen _____	91	Artikel 58: Sportveranstaltungen _____	116
Artikel 34: Anzahl Ruhetage und Ruhesonntage _____	92	Artikel 59: Grossanlässe _____	117
Artikel 35: Ausnahmen während der Sommer- und Wintersaison _____	93	11. Abschnitt: Bekanntgabe der vom BAV bewilligten Ausnahmen _____	118
Artikel 36: Nebenbetriebe von Seilbahnunternehmen _____	94	Artikel 60: Bekanntgabe der vom BAV bewilligten Ausnahmen _____	118
Artikel 37: Weitere Ausnahmen _____	95	6. Kapitel: Eidgenössische Arbeitszeitgesetzkommission _____	119
3. Abschnitt: Reine Zahnradbahnen _____	96	Artikel 61: Eidgenössische Arbeitszeitgesetzkommission _____	119
Artikel 38: Ununterbrochene Arbeitszeit _____	96	7. Kapitel: Schlussbestimmungen _____	120
Artikel 39: Anzahl Ruhetage _____	97	Artikel 62: Aufsicht und Vollzug _____	120
Artikel 40: Ausnahmen während der Sommer- und Wintersaison _____	98	Artikel 63: Aufhebung eines anderen Erlasses _____	121
Artikel 41: Weitere Ausnahmen _____	99	Artikel 64: Inkrafttreten _____	122
4. Abschnitt: Schifffahrtsunternehmen _____	100	Änderungsverzeichnis _____	123
Artikel 42: Ununterbrochene Arbeitszeit _____	100		
Artikel 43: Pausen an Bord _____	101		
Artikel 44: Anzahl Ruhetage _____	102		
Artikel 45: Ausnahmen während der Sommersaison _____	103		
Artikel 46: Weitere Ausnahmen _____	104		
5. Abschnitt: Fahrplanmässige Verpflegungsdienste in Zügen _____	105		
Artikel 47: Arbeitszeit _____	105		

Abkürzungen	AZG AZGV	Abkürzungsverzeichnis
-------------	---------------------	-----------------------

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz	AZGV	Verordnung zum Arbeitszeitgesetz Verordnung über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (SR 822.211)
ArG	Arbeitsgesetz Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (SR 822.11)	BAV	Bundesamt für Verkehr
ArGV 1	Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (SR 822.111)	BSG	Bundesgesetz über die Binnenschifffahrt (SR 747.201)
ArGV 3	Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz Gesundheitsschutz (SR 822.113)	Bst.	Buchstabe
ArGV 5	Jugendarbeitsschutzverordnung Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (SR 822.115)	bzw.	beziehungsweise
Art.	Artikel	EAV	Einzelarbeitsvertrag
ARV 1	Chauffeurverordnung Verordnung über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer und -führerinnen (SR 822.221)	FAV	Firmenarbeitsvertrag
ARV 2	Verordnung über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Führer von leichten Personentransportfahrzeugen und schweren Personenwagen (SR 822.222)	FDV	Fahrdienstvorschriften Schweizerische Eisenbahnen, Schweizerische Fahrdienstvorschriften (SR 742.173.001)
AZG	Arbeitszeitgesetz Bundesgesetz über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (SR 822.21)	GAV	Gesamtarbeitsvertrag
		i. V. m.	in Verbindung mit
		NZV	Eisenbahn-Netzzugangsverordnung (SR 742.122)
		OR	Obligationenrecht Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil) (SR 220)
		PBG	Personenbeförderungsgesetz Bundesgesetz über die Personenbeförderung (SR 745.1)

SebG **Seilbahnverordnung**
Bundesgesetz über Seilbahnen zur
Personenbeförderung
(SR 743.01)

SebV **Seilbahnverordnung**
Verordnung über Seilbahnen zur Per-
sonenbeförderung
(SR 743.011)

SECO **Staatssekretariat für Wirtschaft**

STEBV **Verordnung über die sicherheitsrele-
vanten Tätigkeiten im Eisenbahnbe-
reich**
(SR 742.141.2)

SVG **Strassenverkehrsgesetz**
(SR 741.01)

UVG **Bundesgesetz über die Unfallversi-
cherung**
(SR 832.20)

VPB **Verordnung über die Personenbeför-
derung**
(SR 745.11)

z. B. **zum Beispiel**

Bemerkungen	AZG AZGV	Einleitende Bemerkungen zur Wegleitung
-------------	-------------	----------------------------------------

Einleitende Bemerkungen zur Wegleitung

Warum eine Wegleitung?

Das AZG und seine Verordnung sind das Ergebnis eines politischen Prozesses. Dieser Umstand sowie die Komplexität der zu regelnden Materie sind zur Hauptsache dafür verantwortlich, dass Gesetz und Verordnung in Bezug auf Systematik, Transparenz und Verständlichkeit teilweise Erklärungs- und Interpretationsbedarf aufweisen. Diesem Zweck dient die vorliegende Wegleitung. Die Wegleitung ist als Handbuch und Nachschlagewerk für die Praxis konzipiert. Sie soll der Vollzugsbehörde des AZG als Anleitung dienen und damit im Vollzug ein einheitliches und rechtsgleiches Vorgehen sichern. Sie richtet sich aber auch an Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Berufsverbände und andere Personen und Interessengruppen, die sich im Berufsalltag mit arbeitszeitgesetzlichen Fragen auseinandersetzen müssen. All diesen will die Wegleitung die Anwendung von Gesetz und Verordnung

erleichtern. Die Wegleitung folgt der Systematik von Gesetz und Verordnung. In der Reihenfolge Gesetz und Verordnung werden die Erlasse artikelweise kommentiert. Je nach Bedarf erhalten die einzelnen Kommentare neben Grundsätzen und allgemeinen Erläuterungen auch Hintergrundbemerkungen und tiefergehende rechtliche Erläuterungen sowie praktische Beispiele.

Zu erwähnen ist auch, dass die Kommentare der vorliegenden Ausgabe nicht in Stein gemeisselt sind. Sie sind vielmehr Ausdruck des jetzigen Stands des Wissens und der Praxis. Die Wegleitung soll jeweils den neusten Erkenntnissen und Bedürfnissen entsprechen. Deshalb sind regelmässige Aktualisierungen vorgesehen. Die Wegleitung ist in digitaler Form auf der Webseite des BAV erhältlich.

Begriffe	AZG AZGV	Erklärung von Begriffen
----------	-------------	-------------------------

Erklärung von Begriffen

Im Gesetz und in der Verordnung werden Begrifflichkeiten immer wieder verwendet. Diese werden in diesem Abschnitt genauer definiert.

Ausserordentliche Aufgaben, ausserordentlicher Arbeitsanfall, vorübergehende Aufgaben

Dabei handelt es sich um ein besonderes Verhältnis. Im Zeitraum von wenigen Tagen sind Leistungen zu erbringen, die mit den sonst normalen Mitteln nicht mehr erbracht werden können. Es besteht zum Beispiel kurzfristig erhöhte Nachfrage nach Transportleistung. Dies könnte beispielsweise bei einem örtlichen Grossanlass zutreffen. Jährlich wiederkehrende und bekannte wetterbedingte oder saisonale Schwankungen sowie Fälle von höherer Gewalt und Betriebsstörungen fallen nicht darunter.

Betriebsstörung

Unter Betriebsstörung versteht man ganz allgemein ein unerwartetes Ereignis innerhalb einer Unternehmung, das eine Unterbrechung, eine Verzögerung oder eine Beeinträchtigung der Dienstleistungen zur Folge hat.

Zum Beispiel Fahrzeugstörung, Stellwerkstörung, Stromausfall, Arbeitsunfall, Suizid, Maschinenschaden, Ausfall von Kommunikationsmitteln und Ausfall von technischen Hilfsmitteln.

Beschränkt verfügbare Anlagen infolge geplanter Baustellen, geplante Instandhaltung, Personalabsenzen, Personalmangel und so weiter gelten nicht als Betriebsstörung. Diese müssen durch Planung und Disposition vorausschauend und reaktiv bewältigt werden.

Die Bestimmungen, die beim Vorliegen einer Betriebsstörung zur Anwendung kommen, gelten für alle Unternehmen des öffentlichen Verkehrs, die an der unmittelbaren Bewältigung des Ereignisses beteiligt sind.

Höhere Gewalt

Unter höherer Gewalt versteht man ganz allgemein ein unvorhersehbares, aussergewöhnliches Ereignis, das unabwendbar von aussen hereinbricht.

Zum Beispiel unübliches witterungsbedingtes Extremverhältnis, Naturkatastrophe, Brand, Verkehrsunfall, Geiselnahme, soziale Unruhe, Sabotage und Terrorismus.

Hohes Verkehrsaufkommen, geplanter Anlass, bekannte Veranstaltung, übliches Witterungsverhältnis, saisonbedingter Personenansturm und so weiter gelten nicht als höhere Gewalt. Diese müssen durch Planung und Disposition vorausschauend und reaktiv bewältigt werden.

Die Bestimmungen, die beim Vorliegen von höherer Gewalt zur Anwendung kommen, gelten für alle Unternehmen des öffentlichen Verkehrs, die an der unmittelbaren Bewältigung des Ereignisses beteiligt sind.

Personalmangel als Folge von Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst, Krankheit oder Unfall

Mit Personalmangel ist gemeint, dass eine substanzielle Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer infolge mindestens einem der genannten Gründe fehlt. Dies ist zum Beispiel bei Grippeepidemien denkbar. Auch ein nicht planbarer Einsatz der Armee oder des Zivilschutzes im Ernstfall kann zu einem Personalmangel führen. Nicht gemeint ist ein Personalmangel aus anderen Gründen, zum Beispiel einem generellen Personalunterbestand.

Zwingende Gründe

Darunter fallen:

- Betriebsstörung;
- höhere Gewalt; und
- andere Situationen mit ähnlichem Einfluss auf die betrieblichen Abläufe des Unternehmens.

Mitwirkung	AZG AZGV	Einbindung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bereich des AZG
------------	---------------------	----------------------------------------------------------------------

Einbindung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bereich des AZG

Im Gesetz und in der Verordnung gibt es mehrere Bestimmungen, welche die Mitwirkung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfordern. Diese Thematik wird in diesem Abschnitt genauer definiert.

Formen der Mitwirkung

Das betroffene Unternehmen stellt immer einen Vertragspartner dar. Auf die Nennung des Unternehmens wird daher in den Bestimmungen verzichtet. Der zweite Vertragspartner ist in jeder Bestimmung definiert. Es gibt drei Möglichkeiten:

- Wahlweise mit der einzelnen Arbeitnehmerin / dem einzelnen Arbeitnehmer oder mit der Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Ausschliesslich direkt mit der einzelnen Arbeitnehmerin / dem einzelnen Arbeitnehmer
- Nur mit einer Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Bekanntgabe

Das Unternehmen informiert unaufgefordert die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer.

Ersuchen

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ersucht unaufgefordert das Unternehmen um Berücksichtigung eines Anliegens. Das Unternehmen soll dieses, soweit dienstlich und wirtschaftlich möglich, berücksichtigen. Kann das Anliegen nicht berücksichtigt werden, muss dies begründbar sein. Die Nachvollziehbarkeit dieser Begründung soll sich grundsätzlich an der Form des Ersuchens orientieren, zum Beispiel Schriftlichkeit.

Anhörung

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer wird vom Unternehmen aufgefordert, eine Meinung zur Sache darzulegen. Das Unternehmen soll diese, soweit dienstlich und wirtschaftlich möglich, berücksichtigen. Kann eine Rückmeldung

nicht berücksichtigt werden, muss dies begründbar sein. Die Nachvollziehbarkeit dieser Begründung soll sich grundsätzlich an der Form der Rückmeldung orientieren, zum Beispiel Schriftlichkeit.

Vereinbarung

Das Unternehmen wie auch die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer müssen mit den Abmachungen einverstanden sein. Wird nicht explizit eine Schriftlichkeit gefordert, kann diese formlos abgeschlossen werden. Trotzdem wird zur Nachvollziehbarkeit empfohlen, das Zustandekommen einer Vereinbarung belegbar und durch die Parteien signiert zu gestalten.

Eine Vereinbarung muss den spezifischen Sachverhalt erfassen. Sie ist ungenügend, wenn lediglich der Gesetzestext zitiert oder kopiert wird. Beispielsweise soll festgelegt sein, bis zu welchem Wert die Pause gekürzt wird, ob allenfalls eine Entschädigung dafür erfolgt und gegebenenfalls unter welchen Umständen eine Zuteilung möglich ist. Es soll somit nicht lediglich vereinbart sein, welche Abweichungsmöglichkeit genutzt wird, sondern wie denn genau die Abweichung und deren Umsetzung gestaltet sind.

Bei der Ausgestaltung einer Vereinbarung ist auch immer das allgemeine Vertragsrecht massgebend, da die Vereinbarungen einen Teil des Arbeitsvertrages darstellen. Zum Beispiel muss nach «Treu und Glaube» gehandelt werden, die Entstehung muss korrekt sein und die Ausgestaltung muss die Persönlichkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers sowie die Gesundheit schützen.

Vereinbarungen können je nach Gegenstand auf den verschiedenen Stufen eines Unternehmens abgeschlossen werden.

- Gesamtes Unternehmen: z. B. GAV, FAV
- Bereich oder Berufsgruppe: z. B. bereichsspezifische Regelung, Vereinbarung zur Abfolge der Dienstschichten (Dienstreihenfolge, Turnus, Roulement, Rotation, Tourenabfolge) oder Vereinbarung zum Dienstplan
- Einzelne Person: z. B. EAV, Zusatz zum Arbeitsvertrag oder Wunscherfüllung zur Dienstenteilung

Schriftliche Vereinbarung

Solche Vereinbarungen können nicht formlos abgeschlossen werden. Es wird explizit die schriftliche Form gefordert. Auch müssen die Unterschriften aller Vertragspartner vorhanden sein.

Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Als Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten:

- Personen, welche von den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dafür bestimmt worden sind. Zur Nachvollziehbarkeit muss eine Beschreibung des Wahlprozesses, ein Reglement, eine Unterschriftenliste, eine sozialpartnerschaftlich vereinbarte Delegationsnorm oder dergleichen nachgewiesen sein. Es muss ersichtlich sein, dass die Vertretung durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und nicht durch einen Vorgesetzten bestimmt worden ist. Die Verbindung zu einer Gewerkschaft ist keine Voraussetzung.
- Ausgewiesene Funktionsträgerinnen und Funktionsträger, die von Gewerkschaften entsendet werden. Diese gelten auch ohne speziellen Nachweis als Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Unternehmen

- 1 Diesem Gesetz sind unterstellt:
- a. ...
 - b. die konzessionierten Eisenbahn- und Trolleybusunternehmen;
 - c. die konzessionierten Automobilunternehmen;
 - d. die konzessionierten Schifffahrtsunternehmen;
 - e. die konzessionierten Seilbahnunternehmen und Unternehmen, die konzessionierte Aufzüge betreiben;
 - f. die Unternehmen, die im Auftrag eines Unternehmens nach den Buchstaben b–e regelmässige und gewerbsmässige Fahrten ausführen.
- ^{1bis} Als konzessioniert gelten Eisenbahnunternehmen, die über eine Konzession nach Artikel 5 des Eisenbahngesetzes vom 20. Dezember 1957 oder über eine Konzession oder Bewilligung nach den Artikeln 6–8 des Personenbeförderungsgesetzes vom 20. März 2009 verfügen. Den konzessionierten Eisenbahnunternehmen gleichgestellt sind Unternehmen, die im Netzzugang oder auf ausschliesslich vertraglicher Basis auf der Infrastruktur eines konzessionierten Eisenbahnunternehmens verkehren.
- 2 Dienen nur einzelne Teile eines Unternehmens dem öffentlichen Verkehr, so sind nur diese Teile diesem Gesetz unterstellt.
- 3 Diesem Gesetz sind auch Unternehmen mit Sitz im Ausland unterstellt, wenn deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz eine unter dieses Gesetz fallende Tätigkeit ausüben. Die Konzessionen können die Vorschriften näher bestimmen, die jeweils zu beachten sind.
- 4 Durch Verordnung können diesem Gesetz Nebenbetriebe, die eine notwendige oder zweckmässige Ergänzung eines in Absatz 1 genannten Unternehmens bilden, unterstellt werden.

Absatz 1

Buchstabe a

Dieser Buchstabe ist aufgehoben worden.

Buchstabe b

Konzessionierte Eisenbahnunternehmen sind in Artikel 1 Absatz ^{1bis} AZG beschrieben.

Konzessionierte Trolleybusunternehmen verfügen über eine Personenbeförderungskonzession nach Artikel 6 PBG i. V. m. Artikel 6 VPB oder eine altrechtliche Konzession.

Buchstabe c

Konzessionierte Automobilunternehmen verfügen über eine Personenbeförderungskonzession nach Artikel 6 PBG i. V. m. Artikel 6 VPB oder eine altrechtliche Konzession.

Buchstabe d

Konzessionierte Schifffahrtsunternehmen verfügen über eine Personenbeförderungskonzession nach Artikel 6 PBG i. V. m. Artikel 6 der Verordnung über die Personenbeförderung vom 4. November 2009 oder eine altrechtliche Konzession.

Buchstabe e

Konzessionierte Seilbahnunternehmen verfügen über eine Personenbeförderungskonzession nach Artikel 6 PBG i. V. m. Artikel 6 VPB oder eine altrechtliche Konzession.

Unternehmen, die konzessionierte Aufzüge betreiben verfügen über eine Personenbeförderungskonzession nach Artikel 6 PBG i. V. m. Artikel 6 VPB oder eine altrechtliche Konzession.

Buchstabe f

Es kommt immer wieder vor, dass Konzessionsinhaber die Ausführung von Fahrten im Auftragsverhältnis an Transportbeauftragte übertragen. Dabei spielt es keine Rolle, ob der gesamte Betrieb, bestimmte Linien oder nur einzelne Kurse übertragen werden. Die Transportbeauftragten sind naturgemäss diesem Gesetz ebenfalls unterstellt.

Auch darunter fällt zum Beispiel der Betrieb von Bahnersatzbussen, welcher unter der Konzession der Bahnunternehmung verkehrt.

Absatz 1^{bis}

Aus der Bestimmung soll unmissverständlich hervorgehen, dass sowohl die konzessionierte Infrastrukturbetreiberin wie auch das konzessionierte Verkehrsunternehmen dem AZG unterstehen. Zudem muss sichergestellt werden, dass auch diejenigen Verkehrsunternehmen, die für ihre Tätigkeit keiner Konzession bedürfen, unter die Bestimmungen des AZG fallen. Entscheidend ist, dass sie am Wettbewerb im Markt des öffentlichen Verkehrs teilnehmen. Dabei sollen für alle zueinander in Konkurrenz stehenden Unternehmen die gleichen arbeitsrechtlichen Bedingungen gelten.

Absatz 3

Ausländische Unternehmen, die Fahrten in die Schweiz ausführen, unterstehen für die Tätigkeit ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz dem AZG und dessen Verordnung. Betreffend den einzelnen Dienst sind die Bestimmungen vom Beginn des Dienstes bis zu einem allfälligen Austritt aus der Schweiz einzuhalten. Die Ruheschicht vor Dienstbeginn muss dem AZG entsprechen. Die Diensterteilung muss bis zum Austritt aus der Schweiz die durchschnittlich vorgegebenen Werte und Ausgleichszeiten respektieren, wie wenn der Einsatz dauernd innerhalb der Schweiz geleistet würde. Das AZG gilt während dem Aufenthalt in der Schweiz vollumfänglich, unabhängig ob der Dienstbeginn oder das Dienstende im Ausland liegt.

Absatz 4

Damit wird unter anderem erreicht, dass für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein und desselben Unternehmens, sowohl für den konzessionierten Teil als auch für die Nebenbetriebe, die gleichen arbeitsrechtlichen Regelungen angewendet werden können.

Die Nebenbetriebe werden in der Verordnung genannt.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- 1 Dieses Gesetz ist anwendbar auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem Unternehmen nach Artikel 1 beschäftigt werden und zu ausschliesslich persönlicher Dienstleistung verpflichtet sind. Es ist auch anwendbar auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit im Ausland ausüben; zwischenstaatliche Vereinbarungen und strengere ausländische Vorschriften sind vorbehalten.
- 2 Es ist auf Postautounternehmerinnen und Postautounternehmer, andere Transportbeauftragte sowie auf Inhaberinnen und Inhaber von konzessionierten Transportunternehmen so weit anwendbar, als sie selber konzessionspflichtige Fahrten ausführen.
- 3 Die Anwendbarkeit dieses Gesetzes auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren tägliche Arbeitszeit im Durchschnitt von 28 Tagen höchstens drei Stunden beträgt, wird in der Verordnung geregelt.
- 4 Dieses Gesetz ist nicht anwendbar auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Verwaltungsdienst.

Absatz 1

Das AZG gilt für sämtliche im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Deshalb behandelt das AZG alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleich, unabhängig ihres Arbeitsverhältnisses zum Betrieb. Es genügt, dass eine Person in einem Unternehmen beschäftigt ist, welches vom Geltungsbereich des Gesetzes erfasst ist.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schweizerischer Unternehmen bleiben auch dann dem Gesetz unterstellt, wenn sie ihre Tätigkeit im Ausland ausüben. Im Rahmen einer Überwachungstätigkeit sind somit auch die im Ausland erbrachten Arbeits- und Ruhezeiten offenzulegen.

Absatz 3

Die Details zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren tägliche Arbeitszeit im Durchschnitt von 28 Tagen höchstens drei Stunden beträgt, werden in Artikel 4 AZGV geregelt.

Absatz 4

Damit wird das gesamte Verwaltungspersonal vom Geltungsbereich des AZG ausgenommen. Das Verwaltungspersonal fällt in den meisten Fällen in den Geltungsbereich des ArG.

Arbeitstag

Der Arbeitstag im Sinne dieses Gesetzes besteht aus:

- a. der Dienstschicht und der Ruheschicht; oder
- b. der Dienstschicht und der Ruhezeit vor dem ersten Ruhetag.

Allgemein

Da in einem Verkehrsunternehmen mit durchgehendem Betrieb der Arbeitstag nicht mit dem normalen 24-Stunden-Tag identisch zu sein braucht, muss der Arbeitstag definiert werden. Ein Arbeits-

tag ist somit nicht deckungsgleich mit dem Kalendertag und kann sich auch über mehr als einen Kalendertag erstrecken.

Arbeitszeit

- 1 Die tägliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt höchstens sieben Stunden.
- 2 ...
- 3 Die Höchstarbeitszeit innerhalb einer einzelnen Dienstschicht beträgt 10 Stunden, sie darf jedoch im Durchschnitt von 7 aufeinander folgenden Arbeitstagen 9 Stunden nicht überschreiten.
- 4 Die Verordnung regelt die besonderen Umstände, die eine Ausdehnung der Höchstarbeitszeit nach Absatz 3 um die Reisezeit ohne Arbeitsleistung rechtfertigen.
- 5 Die Verordnung regelt, welche Arbeitszeiten ohne Arbeitsleistung und welche Zeitzuschläge bei der Berechnung der Höchstarbeitszeit anzurechnen sind.

Allgemein

Das AZG kennt keine Mindestarbeitszeit, welche pro Tag garantiert werden muss.

Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während welcher sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zur Verfügung des Unternehmens zu halten hat. Darunter fallen auch alle Tätigkeiten und Vorkehrungen, die beispielweise aus Gründen der Sicherheit als Vorbereitungshandlungen getätigt werden müssen, bevor die eigentliche Arbeitshandlung angegangen werden darf.

Das AZG verfolgt den Zweck, die Betriebssicherheit und den Gesundheitsschutz zu gewährleisten. Dafür bestimmt das Gesetz, welche Höchstarbeitszeiten nicht überstiegen werden dürfen. Sollarbeitszeiten wie auch die Mehrarbeitszeit zur Sollarbeitszeit sind nicht im AZG geregelt. Die Details dazu sind Bestandteil des Arbeitsvertrages und zum Beispiel in einem GAV, im EAV oder im Personalreglement festgelegt. Auch die Entlohnung ist nicht Teil des AZG. Sie richtet sich nach dem OR oder nach den öffentlich-rechtlichen Anstellungsbedingungen.

Absatz 1

Die Details zur Berechnung der täglichen Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt werden in Artikel 9 AZGV geregelt.

Absatz 2

Dieser Absatz ist aufgehoben worden.

Absatz 3

Das AZG kennt die Höchstarbeitszeit am einzelnen Arbeitstag, diejenige über 7 aufeinanderfolgende Arbeitstage und die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit (Absatz 1). Eine wöchentliche Höchstarbeitszeit im Sinne einer Kalenderwoche gibt es nicht.

Der Zeitabschnitt von 7 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen muss rollend, das heisst wiederholt jeweils um einen Arbeitstag verschoben angewendet werden. Dabei ist es unerheblich, ob die 7 Arbeitstage direkt zusammenhängend sind oder zum Beispiel durch Ruhe- oder Ausgleichstage unterbrochen werden. Der Zeitabschnitt, in dem sich die 7 aufeinanderfolgenden Arbeitstage befinden, kann sich also über mehr als 7 Kalendertage erstrecken (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts B-5775/2009 vom 23. März 2010).

Absatz 4

Hier wird die gesetzliche Grundlage für die Regelung auf Verordnungsstufe geschaffen. Die Details zur Ausdehnung der Höchstarbeitszeit um die Reisezeit ohne Arbeitsleistung werden in Artikel 6 AZGV geregelt.

Absatz 5

Hier wird die gesetzliche Grundlage für die Regelung auf Verordnungsstufe geschaffen, welche Arbeitszeiten ohne Arbeitsleistung und welche Zeitzuschläge bei der Berechnung der Höchstarbeitszeit innerhalb einer einzelnen Dienstschicht

und im Durchschnitt von 7 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen nach Absatz 3 anzurechnen sind. Die Details zu Arbeitszeiten ohne Arbeitsleistung werden in Artikel 5 AZGV geregelt. Die Details zu

den Zeitzuschlägen werden in Artikel 7 Absatz 3 AZGV und Artikel 17 Absatz 2 AZGV geregelt.

Artikel 4a

AZG

Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz
2. Abschnitt: Arbeits- und Ruhezeit
Artikel 4a: Gewährung eines Zeitzuschlages

Gewährung eines Zeitzuschlages

Für den Dienst zwischen 22 und 6 Uhr ist grundsätzlich ein Zeitzuschlag zu gewähren. Der Bundesrat bestimmt die massgebenden Zeiten sowie den Umfang des Zeitzuschlages und regelt den Ausgleich.

Allgemein

Hier wird die gesetzliche Grundlage für die Regelung auf Verordnungstufe geschaffen. Die Details zur Gewährung eines Zeitzuschlages werden in Artikel 7 AZGV geregelt.

Pikettdienst

- 1 Als Pikettdienst gilt ein Dienst, in dem sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausserhalb der geplanten Arbeitszeit für allfällige Arbeitseinsätze zur Behebung von Störungen oder ähnlichen Sonderereignissen sowie für damit verbundene Kontrollgänge bereithalten.
- 2 Pikettdienst darf nur verlangt werden, wenn dies zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung schriftlich vereinbart worden ist. In der Vereinbarung ist insbesondere die Entschädigung für geleistete Pikettstunden zu regeln.

Allgemein

Beim Pikettdienst handelt es sich um eine Bereitschaft, welche zusätzlich zur normalen Arbeit während den Pausen, während der Ruheschicht oder an einem Ausgleichstag geleistet wird. Ein Pikettdienst besteht aus der Bereitschaft und allfälligen ungeplanten Einsätzen.

Der Pikettdienst ist zu unterscheiden von inhaltlich nicht ausgestalteten, aber im Rahmen der Arbeitsplanung vereinbarten Arbeitseinsätzen. Solche Einsätze können allenfalls geändert werden, sie gelten aber als normale Einsätze. Beispiele dafür wären eine Lokführerin, welche sich während der Arbeitszeit bereithält, kurzfristig umdisponierte Leistungen zu fahren oder ein Mechaniker, welcher während seiner Arbeitszeit einen stehengebliebenen Bus abschleppt.

Absatz 1

Ob sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zur direkten Behebung der Störung oder eines ähnlichen Sonderereignisses, zum Beispiel einer Reparatur oder der indirekten Behebung, zum Beispiel für die Organisation oder Disposition von Material sowie Personal bereithält, ist unerheblich. Beides gilt als Pikettdienst.

Mit den Kontrollgängen sind nicht planbare, unregelmässige Kontrollgänge in Notsituationen gemeint. Zum Beispiel die Kontrolle eines Damms nach einem Unwetter.

Absatz 2

Die Frage der Entschädigung wird im AZG nicht behandelt, da diese im Wesentlichen privates Arbeitsrecht tangiert. Das Bundesgericht hat allerdings eingeräumt, dass die Bereitschaftszeit, das heisst die Zeit, in der sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für allfällige Arbeitseinsätze bereithalten muss, zu entschädigen ist (BGE 124 III 249). Die Höhe dieser Entschädigung muss jedoch nicht zwingend dem Lohn für die Haupttätigkeit entsprechen. Sie muss in einer Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung geregelt sein. Die Entschädigung für den Pikettdienst kann auch bereits im Lohn für die Hauptleistung eingeschlossen sein, wenn dies so vereinbart wird.

Bei der Entschädigung ist unter anderem die Intensität der Einschränkungen ausserhalb der Arbeitszeit zu berücksichtigen. Die Einschränkung wird insbesondere von der vereinbarten Frist beeinflusst, innerhalb welcher der Einsatz erfolgen muss. Während der Bereitschaft und bei einem Einsatz muss zum Beispiel sichergestellt sein, dass die körperliche Verfassung und das persönliche Umfeld die Arbeitsaufnahme jederzeit zulassen. Auch die Häufigkeit eines Pikettdienstes, die Eintrittswahrscheinlichkeit eines Einsatzes und andere Indikatoren können Einfluss auf die Höhe der Entschädigung haben.

Ausgleichstage

Als Ausgleichstage gelten dienstfreie Tage, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu gewähren sind, damit die Bestimmungen über die Arbeitszeit eingehalten werden. Die Verordnung regelt die Modalitäten.

Allgemein

Das AZG verfolgt die Systematik einer Sechstageswoche mit einer täglichen durchschnittlichen Arbeitszeit von 7 Stunden. Normalerweise wird, wie in Artikel 8 Absatz 4 AZGV gefordert, möglichst nach einer Fünftageswoche gearbeitet. In diesem Fall beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit an den Arbeitstagen mehr als 7 Stunden. Der Ausgleich dieser höheren Arbeitszeit erfolgt mit Ausgleichstagen.

Ein Ausgleichstag ist frei von dienstlichen Verpflichtungen, ausgenommen ist der Pikettdienst.

Ausgleichstage sind somit dienstfreie Tage, die zur Erreichung der Bestimmungen über die

durchschnittliche tägliche Arbeitszeit zugeteilt werden müssen. Ohne Zuteilung von Ausgleichstagen kann die durchschnittliche Arbeitszeit nicht korrekt berechnet und überwacht werden. Entsprechend müssen diese Tage in der Dienst-einteilung als solche bezeichnet sein.

Die Ruhe- und Ausgleichstage sind in der Dienst-einteilung voneinander zu unterscheiden und entsprechend zu kennzeichnen.

Hier wird die gesetzliche Grundlage für die Regelung auf Verordnungsstufe geschaffen. Die Details zum Ausgleichstag sind hauptsächlich in Artikel 8 AZGV geregelt.

Überzeitarbeit

- ¹ Wird die im Dienstplan vorgeschriebene Arbeitszeit aus dienstlichen Gründen überschritten, so gilt die über den Dienstplan hinausgehende Arbeitszeit grundsätzlich als Überzeitarbeit.
- ² Überzeitarbeit ist in der Regel durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Ist der Ausgleich innerhalb eines angemessenen Zeitraumes nicht möglich, so ist für die Überzeitarbeit Barvergütung zu leisten. Die Barvergütung ist auf Grund des Lohnes mit einem Zuschlag von wenigstens 25 Prozent zu berechnen. Im Kalenderjahr dürfen höchstens 150 Stunden Überzeitarbeit durch Geldleistungen abgegolten werden.
- ³ Erfordern zwingende Gründe, wie höhere Gewalt oder Betriebsstörungen, eine Überschreitung der in Artikel 4 Absatz 3 festgesetzten Höchstarbeitszeit um mehr als zehn Minuten, so ist die gesamte über 10 bzw. 63 Stunden hinausgehende Arbeitszeit innerhalb der folgenden drei Arbeitstage durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen; ferner ist eine Barvergütung gemäss Absatz 2 auszurichten.

Absatz 1

Diejenige Zeit, welche die im Dienstplan geplante Arbeitszeit übersteigt, gilt als Überzeitarbeit. Ist die Mehrzeit geplant, gilt sie demnach nicht als Überzeitarbeit im Sinne des Gesetzes.

Anfallende Überzeitarbeit ist in geeigneter Form laufend zu analysieren. Fällt in einer Dienstschicht regelmässig Überzeitarbeit an, ist eine Anpassung des Dienstplans vorzunehmen.

Absatz 2

Als Grundsatz gilt der Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Die Abgeltung der Überzeitarbeit durch Barvergütung mit einem Zuschlag von 25 Prozent soll die Ausnahme sein und ist auf 150 Stunden im Jahr beschränkt.

Absatz 3

Im Fall von höherer Gewalt oder bei Betriebsstörungen darf die Höchstarbeitszeit überschritten werden. Das Gesetz nennt dabei keine weitere Höchstgrenze. Es muss diejenige Zeit, welche die Höchstarbeitszeit übersteigt, zwingend innerhalb der nächsten 3 Arbeitstage durch Freizeit ausgeglichen werden. Es ist nicht zulässig lediglich einen Überzeitbezug einzuteilen und die bereits geplante Arbeitsleistung der nächsten 3 Arbeitstage ansonsten unverändert zu belassen. Es

muss gegenüber der Planung zusätzliche Freizeit entstehen, damit ein Ausgleich gegeben ist. Dies kann durch einen zusätzlichen arbeitsfreien Tag, einen späteren Dienstbeginn, ein früheres Dienstende oder eine Dienstschicht mit weniger Arbeitszeit erfolgen.

Sind bis zu den nächsten arbeitsfreien Tagen weniger als 3 Arbeitstage zugeteilt, kann der Ausgleich auch nach diesen erfolgen. Beispiel:

1. Tag: Dienstschicht mit Überschreitung der Höchstarbeitszeit
2. Tag: Erster geplanter Arbeitstag mit Möglichkeit zum Ausgleichen
3. Tag: Geplanter Ausgleichstag
4. Tag: Geplanter Ruhetag
5. Tag: Geplanter Ruhetag
6. Tag: Zweiter geplanter Arbeitstag mit Möglichkeit zum Ausgleichen
7. Tag: Dritter und letzter geplanter Arbeitstag mit Möglichkeit zum Ausgleichen

Zusätzlich zum Ausgleich durch Freizeit muss eine Barvergütung auf Grund des Lohnes mit einem Zuschlag von 25% entrichtet werden. Es ist nicht zulässig, die gesamte durch Überschreitung der Höchstarbeitszeit entstandene Überzeitarbeit durch Geldleistung auszugleichen.

Dienstschicht

- 1 Die Dienstschicht besteht aus der Arbeitszeit und den Pausen; sie darf im Durchschnitt von 28 Tagen 12 Stunden nicht überschreiten. Zwischen zwei dienstfreien Tagen kann sie einmal bis auf 13 Stunden verlängert werden.
- 2 Wo besondere Verhältnisse vorliegen, kann die Dienstschicht bis auf 15 Stunden verlängert werden, doch darf sie zusammen mit den nächstfolgenden zwei Arbeitstagen im Durchschnitt 12 Stunden nicht überschreiten. Die Verordnung regelt die Einzelheiten.
- 3 Erfordern zwingende Gründe, wie höhere Gewalt oder Betriebsstörungen, eine Überschreitung der in Absatz 2 festgelegten Höchstdienstschicht um mehr als zehn Minuten, so hat innerhalb der nächsten 3 Arbeitstage ein Ausgleich stattzufinden.

Absatz 1

Die durchschnittliche Dienstschicht wird berechnet, indem in einem Abschnitt von 28 Tagen die Dauer der Dienstschichten zusammengezählt und durch die Zahl der Dienstschichten geteilt wird. Der Zeitabschnitt von 28 Tagen muss dabei rollend, das heisst wiederholt jeweils um einen Tag verschoben angewendet werden.

Absatz 2

Hier wird die gesetzliche Grundlage für die Regelung von Einzelheiten auf Verordnungsstufe geschaffen. Die Details zur Verlängerung der Dienstschicht bis auf 15 Stunden werden in Artikel 15 Absatz 3 AZGV geregelt.

Absatz 3

Im Fall von höherer Gewalt oder bei Betriebsstörungen darf die Höchstdienstschicht überschritten werden. Das Gesetz nennt dabei keine weitere Höchstgrenze. Jedoch muss zwingend in den folgenden 3 Arbeitstagen ein Ausgleich erfolgen.

Sind bis zu den nächsten arbeitsfreien Tagen weniger als 3 Arbeitstage zugeteilt, kann der Ausgleich auch nach diesen erfolgen. Beispiel:

1. Tag: Dienstschicht mit Überschreitung der Höchstdienstschicht
2. Tag: Erster geplanter Arbeitstag mit Möglichkeit zum Ausgleichen
3. Tag: Geplanter Ausgleichstag
4. Tag: Geplanter Ruhetag
5. Tag: Geplanter Ruhetag
6. Tag: Zweiter geplanter Arbeitstag mit Möglichkeit zum Ausgleichen
7. Tag: Dritter und letzter geplanter Arbeitstag mit Möglichkeit zum Ausgleichen

Erfolgt eine Überschreitung der Höchstdienstschicht, wird meistens auch die Höchstarbeitszeit überschritten, oft um einen weit höheren Wert. In diesen Fällen erfolgt mit dem geforderten Ausgleich der über die Höchstarbeitszeit hinaus geleisteten Zeit nach Artikel 5 Absatz 3 AZG auch der Ausgleich der über die Höchstdienstschicht hinaus geleisteten Zeit. In wenigen speziellen

Fällen erfolgt ausschliesslich eine Überschreitung der Höchstdienstschicht ohne einer Überschreitung der Höchstarbeitszeit. Beispiel:

- 12 Stunden geplante Dienstschicht (06:30 bis 18:30 Uhr)
- 6 Stunden geplante Arbeitszeit (06:30 bis 09:30 Uhr und 15:30 bis 18:30 Uhr)
- 4 Stunden Überzeitarbeit (18:30 bis 22:30 Uhr)

Die geplante Arbeitszeit und die Überzeitarbeit dauern zusammen 10 Stunden. Es erfolgt somit keine Überschreitung der Höchstarbeitszeit. Die Dienstschicht dauert 16 Stunden. Die Höchstdienstschicht wird somit um 1 Stunde überschritten. Diese eine Stunde muss innerhalb der nächsten 3 Arbeitstage ausgeglichen werden. Dies kann durch einen zusätzlichen arbeitsfreien Tag, einen späteren Dienstbeginn oder ein früheres Dienstenende erfolgen.

Pausen

- 1 Nach ungefähr der Hälfte der Arbeitszeit ist eine Pause zu gewähren, welche die Einnahme einer Mahlzeit erlaubt. Sie soll in der Regel wenigstens eine Stunde dauern und, soweit es der Dienst gestattet, am Wohnort oder am Dienstort zugebracht werden können.
- 2 Die Anzahl Pausen innerhalb einer Dienstschicht wird in der Verordnung geregelt. Eine Pause muss mindestens 30 Minuten dauern.
- 3 Die Verordnung regelt die Zeitzuschläge, die zu den Pausen am Dienstort und ausserhalb des Dienstortes zu gewähren sind; die Zeitzuschläge sind abhängig von der Anzahl Pausen oder der gesamten Pausendauer.
- 4 Nach Anhören der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihrer Vertretung kann auf die Gewährung einer Pause verzichtet werden, wenn die Dienstschicht neun Stunden nicht überschreitet und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, eine Zwischenverpflegung einzunehmen; dafür ist eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 20 bis höchstens 29 Minuten einzuräumen, die als Arbeitszeit gilt.
- 5 Bei einer Dienstschicht von mehr als neun Stunden können Arbeitsunterbrechungen und Pausen zugeteilt werden. Die Pausen dürfen nicht während den ersten zwei Stunden und den letzten drei Stunden der Dienstschicht zugeteilt werden.

Absatz 1

Eine Pause muss die Möglichkeit zur Einnahme einer Mahlzeit bieten, wofür bei Bestehen eines Bedürfnisses entsprechende, von den Arbeitsplätzen getrennte Ess- und Aufenthaltsgelegenheiten zur Verfügung gestellt werden müssen. Es muss eine sanitäre Einrichtung erreichbar sein.

Eine Pause ist frei von dienstlichen Verpflichtungen, ausgenommen ist der Pikettdienst.

Im Falle einer Betriebsstörung oder höherer Gewalt, bietet das Gesetz keine Möglichkeit auf eine Pause zu verzichten. Ist es betrieblich notwendig, darf die Pause bis ans Ende der Störungsphase hinausgezögert werden.

Während einer Dienstreise kann keine Pause zugeteilt werden, da es sich bei Reisezeiten ohne Arbeitsleistung um Arbeitszeit handelt. Eine Pause zählt nicht als Arbeitszeit. Zudem wären bei einer Pause während einer Dienstreise die Anforderungen an den Gesundheitsschutz nicht erfüllt.

Absatz 2

Hier wird die gesetzliche Grundlage für die Regelung von Einzelheiten auf Verordnungsstufe geschaffen. Die Details zu den Anzahl Pausen innerhalb einer Dienstschicht werden in Artikel 16 Absatz 4 AZGV geregelt.

Die Pause muss am Stück gewährt werden. Es besteht keine Möglichkeit, Pausen in kürzeren Einheiten als 30 Minuten zu gewähren, auch nicht, wenn die Einheiten zusammen 30 Minuten erreichen würden, zum Beispiel 2 mal 15 Minuten.

Das AZG begrenzt die maximale Dauer einer Pause nicht. Bei Pausen ab einer Länge von 9 Stunden sollte geprüft werden, ob diese die Bedingungen einer Ruheschicht erfüllen.

Absatz 3

Hier wird die gesetzliche Grundlage für die Regelung von Einzelheiten auf Verordnungsstufe geschaffen. Die Details zu den Zeitzuschlägen für Pausen werden in Artikel 17 AZGV und Artikel 16 Absatz 5 Buchstabe b AZGV geregelt.

Absatz 4

Bei einer Arbeitsunterbrechung ist die Dauer als Arbeitszeit anzurechnen. Eine Arbeitsunterbrechung dauert mindestens 20 Minuten, sie darf nicht länger als 29 Minuten dauern. Die Dauer der Arbeitsunterbrechung zählt als Arbeitszeit nach Artikel 4 AZG. Die Arbeitsunterbrechung muss am Stück gewährt werden. Es besteht keine Möglichkeit, die Arbeitsunterbrechung auf mehrere kürzere Unterbrechungen aufzuteilen (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-309/2014 vom 7. Juli 2014).

Während einer Arbeitsunterbrechung sind keine dienstlichen Verpflichtungen geplant.

Für eine Arbeitsunterbrechung müssen nicht zwingend von den Arbeitsplätzen getrennte Ess- und Aufenthaltsgelegenheiten zur Verfügung gestellt werden, wenn die Arbeitsunterbrechung am Arbeitsplatz verbracht werden kann. Eine Arbeitsunterbrechung muss nicht die Einnahme einer Hauptmahlzeit ermöglichen. Es bleibt dem Arbeitgeber überlassen, auch für Arbeitsunterbrechungen von den Arbeitsplätzen getrennte Ess- und Aufenthaltsgelegenheiten zu bieten.

Während einer Dienstfahrt als Fahrgast oder an Bord eines Schiffes kann eine Arbeitsunterbrechung zugeteilt werden.

Es muss während einer Arbeitsunterbrechung eine sanitäre Einrichtung erreichbar sein.

Absatz 5

Diese Bestimmung ist anzuwenden, wenn in einer Dienstschicht von mehr als neun Stunden zusätzlich zu Pausen auch Arbeitsunterbrechungen, zum Einhalten der Bestimmungen über die ununterbrochene Arbeitszeit, zugeteilt werden sollen. Durch die Beschränkung der zeitlichen Lage der Pausen wird sichergestellt, dass die Dauer ohne Möglichkeit für eine ordentliche Pause und somit Verpflegung in der Regel fünf bis höchstens acht Stunden beträgt. Beträgt die Dienstschicht weniger als neun Stunden oder sind bei Dienstschichten von mehr als neun Stunden ausschliesslich Pausen vorhanden, ist diese Bestimmung nicht massgebend.

Diese Bestimmung erlaubt nicht, bei Dienstschichten von mehr als neun Stunden ausschliesslich Arbeitsunterbrechungen zuzuteilen.

Ruheschicht

- 1 Die Ruheschicht umfasst den Zeitraum zwischen zwei Dienstschichten. Sie beträgt im Durchschnitt von 28 Tagen mindestens zwölf Stunden. Zwischen zwei dienstfreien Tagen kann sie einmal auf elf Stunden herabgesetzt werden.
- 2 Wo besondere Verhältnisse vorliegen, kann die Ruheschicht auf neun Stunden herabgesetzt werden, doch muss sie zusammen mit den nächstfolgenden zwei Ruheschichten im Durchschnitt mindestens zwölf Stunden betragen; der Ausgleich muss in der Regel spätestens vor dem nächsten dienstfreien Tag erfolgen; die Verordnung regelt:
 - a. wo besondere Verhältnisse vorliegen;
 - b. die Modalitäten des Ausgleichs.
- ^{2bis} Die Verordnung regelt die Voraussetzungen, unter welchen bei Vorliegen zwingender Gründe wie höherer Gewalt oder Betriebsstörungen beim eigenen oder einem andern Transportunternehmen eine Unterschreitung der Mindestruhezeit erfolgen kann.
- 3 Die Ruheschicht soll, soweit es der Dienst gestattet, am Wohnort zugebracht werden können.

Absatz 1

Die durchschnittliche Ruheschicht wird berechnet, indem in einem Abschnitt von 28 Tagen die Dauer der Ruheschichten zusammengezählt und durch die Zahl der Ruheschichten geteilt wird. Der Zeitabschnitt von 28 Tagen muss dabei rollend, das heisst wiederholt jeweils um einen Tag verschoben angewendet werden.

Einmal zwischen zwei dienstfreien Tagen kann eine einzelne Ruheschicht nach dieser Bestimmung herabgesetzt werden. Das heisst sie dauert weniger als 12 Stunden, aber mindestens 11 Stunden.

Es ist möglich, dass zwischen den zwei dienstfreien Tagen weitere Herabsetzungen von Ruheschichten nach anderen Bestimmungen erfolgen, zum Beispiel nach Artikel 8 Absatz 2 AZG.

Absatz 2

Eine herabgesetzte Ruheschicht nach dieser Bestimmung dauert weniger als 12 Stunden, aber mindestens 9 Stunden.

Eine herabgesetzte Ruheschicht muss in den folgenden zwei Ruheschichten, spätestens jedoch vor dem ersten dienstfreien Tag ausgeglichen werden. Dabei muss der Durchschnitt der herabgesetzten und der zwei folgenden Ruheschichten mindestens 12 Stunden betragen. Folgen der herabgesetzten Ruheschicht bis zum ersten dienstfreien Tag nicht mehr zwei Ruheschichten, so muss der noch fehlende Ausgleich nach dem Dienstende der letzten Dienstschicht erfolgen. Erst danach beginnt der Ausgleichstag oder die Ruhezeit vor dem ersten Ruhetag.

Buchstabe a

Die besonderen Verhältnisse werden in Artikel 18 Absatz 2 AZGV geregelt.

Absatz 2^{bis}

Hier wird die gesetzliche Grundlage für die Regelung von Einzelheiten auf Verordnungsstufe geschaffen. Die Details zur Unterschreitung der Mindestruhezeit werden in Artikel 18 Absätze 3–4 AZGV geregelt.

Nachtarbeit

- 1 Als Nachtarbeit gilt die Beschäftigung zwischen 24 und 4 Uhr.
- 2 ...
- 3 Nachtarbeit darf einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer nicht mehr als siebenmal hintereinander und innerhalb von 28 Tagen an höchstens 15 Tagen zugeteilt werden.
- 4 Die Vorschriften von Absatz 3 sind nicht anwendbar auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nur für Nachtarbeit angestellt sind.
- 5 Für Bauarbeiten, die aus betrieblichen Gründen nur nachts ausgeführt werden können, darf ausnahmsweise von Absatz 3 abgewichen werden.

Absatz 1

Als Nachtarbeit gilt eine Dienstschicht, die ganz oder teilweise in den Zeitraum von 24 Uhr bis 4 Uhr fällt (Nachtdienst nach Art. 25 Abs. 3 Bst. d AZGV).

weiterhin. So zum Beispiel, dass nach einem Ruhetag höchstens 13 Tage ohne Ruhetag folgen dürfen. Somit können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nur für Nachtarbeit angestellt sind, nicht mehr als dreizehnmal hintereinander Nachtarbeit leisten.

Absatz 2

Dieser Absatz ist aufgehoben worden.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nur für Nachtarbeit angestellt sind, leisten im Grundsatz nur Nachtdienste. Ein Wechsel mit Früh-, Mittel- oder Spätdienst erfolgt daher im Grundsatz nicht (Art. 26 Abs. 9 AZGV).

Absatz 3

Mit der Anzahl Nachtdienste von 15 Tagen werden zum Beispiel drei Fünftagewochen Nachtarbeit ermöglicht.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nur für Nachtarbeit angestellt sind, ist der Einsatz von einer medizinischen Tauglichkeit abhängig. Die Details dazu werden in Artikel 17 Absatz 2 AZG i. V. m. Artikel 30 Absatz 1 zweiter Satz AZGV geregelt.

Es ist zu beachten, dass auch aus Gründen des Gesundheitsschutzes ein angemessener Wechsel der Dienste erfolgen sollte (Art. 26 Abs. 9 AZGV).

Absatz 5

Da wegen des dichten Verkehrs die Bauarbeiten immer mehr in der Nacht durchgeführt werden müssen, ist für solche Arbeiten eine flexiblere Lösung vorgesehen.

Absatz 4

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die nur für Nachtarbeit angestellt sind, dürfen mehr als siebenmal hintereinander Nachtarbeit leisten. Auch darf innerhalb von 28 Tagen an mehr als 15 Tagen Nachtarbeit zugeteilt sein. Sämtliche anderen Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen gelten für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die Details werden in Artikel 52 der Verordnung geregelt.

Ruhetage

- 1 Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat je Kalenderjahr Anspruch auf 63 bezahlte Ruhetage. Diese sind angemessen auf das Jahr zu verteilen.
- 2 Die Verordnung regelt die Anzahl Ruhetage, die auf einen Sonntag fallen müssen.
- 3 Der Ruhetag umfasst 24 aufeinander folgende Stunden und muss am Wohnort zugebracht werden können.
- 4 Dem Ruhetag hat eine Ruhezeit voranzugehen, die im Durchschnitt von 42 Tagen mindestens zwölf Stunden beträgt; sie darf nicht weniger als neun Stunden dauern. Werden zwei oder mehr aufeinanderfolgende Ruhetage gewährt, so bezieht sich diese Vorschrift nur auf den ersten Ruhetag.
- 5 Die Verordnung regelt die Anrechnung von Dienstaussetzungen als Folge von Krankheit, Unfall, Militär-, Zivil- und Zivildienst, Urlaub oder aus andern Gründen auf die Ruhetage.

Absatz 1

Ein Ruhetag ist frei von dienstlichen Verpflichtungen.

Absatz 2

Hier wird die gesetzliche Grundlage für die Regelung von Einzelheiten auf Verordnungsstufe geschaffen. Die Details zur Anzahl der Ruhesonntage werden in den Artikeln 19 und 20 AZGV geregelt.

Absatz 3

Ein Ruhetag umfasst immer genau 24 Stunden, wobei diese nicht deckungsgleich mit dem Kalendertag sein müssen.

Absatz 4

Dem ersten Ruhetag hat eine Ruhezeit voranzugehen die nie weniger als 9 Stunden dauert. Im Durchschnitt von 42 Tagen muss die Ruhezeit

mindestens 12 Stunden dauern. Der Zeitabschnitt von 42 Tagen muss dabei rollend, das heisst wiederholt jeweils um einen Tag verschoben angewendet werden. Der erste Ruhetag zusammen mit der vorangehenden Ruhezeit muss somit mindestens 33 Stunden dauern. Dies jedoch nur, wenn alle solche Ruhezeiten vor den ersten Ruhetagen im Zeitraum von 42 Tagen vorher im Durchschnitt 12 Stunden ergeben. Allenfalls müsste diese Ruhezeit vor dem ersten Ruhetag entsprechend länger dauern. Jedem weiteren Ruhetag muss keine Ruhezeit mehr vorangehen.

Absatz 5

Hier wird die gesetzliche Grundlage für die Regelung von Einzelheiten auf Verordnungsstufe geschaffen. Die Details zur Anrechnung der Ruhetage bei Dienstaussetzungen werden in Artikel 22 AZGV geregelt.

Fahrzeugführerinnen und Fahrzeugführer

- ¹ Der Dienst der Motorfahrzeug- und Trolleybusführerinnen und -führer am Lenkrad sowie der Dienst der Wagenführerinnen und -führer von Strassenbahnen werden in der Verordnung geregelt.
- ² Für Motorfahrzeugführerinnen und -führer, die ausser den Fahrten im konzessionierten Verkehr noch andere Transporte besorgen, können durch Verordnung im Rahmen der Bundesgesetzgebung über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführerinnen und -führer besondere Bestimmungen erlassen werden.

Absatz 1

Im Gegensatz zur Arbeitszeit, welche sämtliche Tätigkeiten für das Unternehmen umfasst, nennt das AZG noch die Begriffe «Dienst am Lenkrad der Motorfahrzeug- und Trolleybusführerinnen und -führer» sowie «Dienst als Wagenführerinnen und -führer von Strassenbahnen». Den Begriff «Lenkzeit» kennt das AZG nicht.

Die Details zum Dienst der Motorfahrzeug- und Trolleybusführerinnen und -führer am Lenkrad sowie zum Dienst der Wagenführerinnen und -führer von Strassenbahnen werden in Artikel 24 AZGV geregelt.

Absatz 2

Die Abgrenzung der Geltungsbereiche des AZG und der Chauffeurverordnung ist nicht leicht, da

viele Unternehmen neben den fahrplanmässigen Fahrten auch noch andere, regalfreie Transporte besorgen. Nach Artikel 1 Absatz 2 ist dem Gesetz auch nur derjenige Teil eines Unternehmens unterstellt, der mit der Durchführung von konzessionierten Fahrten beauftragt ist. Es müssen deshalb neben den Vorschriften des AZG auch die Normen der Chauffeurverordnung angewendet werden. Der Absatz gibt dem Bundesrat die Möglichkeit, eine solche Regelung auf Verordnungsebene festzulegen.

Der Bundesrat hat solche Regelungen in der ARV 1 und ARV 2 festgelegt. Für Details sind die jeweiligen Verordnungen zu konsultieren.

Dienstpläne und Diensterteilungen

- 1 Die Unternehmen haben die Einteilung der Arbeitstage sowie die Zuteilung der Ruhetage und Ferien in einer durch Verordnung bestimmten Art der Darstellung festzulegen.
- 2 Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihre Vertretung sind vor der endgültigen Festsetzung der Dienstpläne und der Diensterteilungen anzuhören.

Allgemein

Die Bestimmungen dieses Artikels und diejenigen in den Artikeln 25 und 26 AZGV geben nur einen Rahmen vor. Die Dienstpläne und Diensterteilungen haben einen grossen Einfluss auf die Attraktivität eines Unternehmens und die Zufriedenheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Daher ist es essentiell, dass innerhalb des Unternehmens allen Beteiligten klar ist, wie die Prozesse der Dienstplanung und Diensterteilung genau ablaufen. Dies beinhaltet zum Beispiel:

- die genauen Fristen;
- die Kommunikationskanäle;
- die Festlegung des Ablaufs und Zustandekommens von Anhörungen und Vereinbarungen;
- die Festlegung von Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortungen aller daran beteiligten Personen, beispielsweise der hierarchischen Vorgesetzten, der Personen in der Personaleinteilung, der Personen in der Personaldisposition, der Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
- Regelungen für Anpassungen der Planung (z. B. Ersatzstellung bei Abwesenheiten);
- Regelungen für sehr kurzfristige Änderungen im Arbeitseinsatz (Betriebsstörungen etc.).

Eine respektvolle Kommunikation zwischen dem Unternehmen und der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer sowie ein Geben und Nehmen beider Seiten führen zu einer beidseitigen Zufriedenheit.

Absatz 1

Hier wird die gesetzliche Grundlage für die Regelung von Einzelheiten auf Verordnungsstufe geschaffen. Die Details zur Darstellung der Dienstpläne und Diensterteilungen werden in den Artikeln 25 und 26 AZGV geregelt.

Absatz 2

Bei der Gestaltung der Dienstpläne und Diensterteilungen sind einerseits die Bestimmungen des AZG zu beachten. Andererseits muss unter anderem auch darauf geachtet werden, dass die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Sicherheit gewährt werden. Daher ist es nicht in jedem Fall sinnvoll, die Mindest- und Höchstgrenzen des AZG voll auszunutzen. Dies ist bei Eintreten von zwingenden Gründen, wie höhere Gewalt oder Betriebsstörungen umso wichtiger, da die Mindest- und Höchstgrenzen des AZG teilweise aufgehoben oder stark ausgeweitet werden. Die Anhörung dient dem Unternehmen auch dazu, eine Rückmeldung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezüglich der Belastung des geplanten Arbeitseinsatzes zu erhalten.

Die nachfolgenden, nicht abschliessenden gesetzlichen Bestimmungen sind bei der Gestaltung

der Dienstpläne und Diensterteilungen ebenfalls zu beachten:

- Artikel 328 OR (Fürsorgepflicht)
- Artikel 2 ArGV 3 (Gesundheitsschutz)
- Artikel 31 SVG (Leistungsfähigkeit im Strassenverkehr)
- FDV R 300.1 Ziffer 5 (Leistungsfähigkeit im Eisenbahnbetrieb)
- Artikel 24a SebG (Leistungsfähigkeit im Seilbahnbereich)
- Artikel 17a BSG (Leistungsfähigkeit in der Schifffahrt)
- Artikel 82 UVG (Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten)

Auch nach einer endgültigen Festsetzung der Dienstpläne oder der Diensterteilungen sind aus zwingenden Gründen noch Änderungen notwendig und möglich. Das Unternehmen muss in solchen Fällen, welche Einfluss auf den Arbeitseinsatz haben, reagieren können, zum Beispiel bei Krankheitsabsenzen. Dabei ist zu beachten, dass dafür wiederum die vorgesehenen Formen der Mitwirkung zum Tragen kommen. Der Arbeitgeber hat im Rahmen der Zumutbarkeit (Fürsorgepflicht, Art. 328 OR) ein Weisungsrecht (Art. 321d OR).

Im AZG ist das Vorgehen für Änderungen nach einer endgültigen Festsetzung der Dienstpläne oder der Diensterteilungen nicht explizit geregelt. Solche Änderungen müssen im Rahmen der

jeweiligen Möglichkeiten und unter möglichst grossem Einbezug der betroffenen Arbeitnehmerrinnen und Arbeitnehmer vorgenommen werden. Situativ soll ein Kompromiss im Spannungsfeld zwischen dienstlichen Bedürfnissen und den Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung erarbeitet werden. Der genaue Umgang damit ist innerhalb des Unternehmens zu regeln. Siehe dazu auch die allgemeinen Erläuterungen zu diesem Artikel.

Dienstpläne und Diensterteilungen müssen laufend nachgeführt werden und der aktuellsten Planung entsprechen. Nach dem erfolgten Einsatz ist dieser so abzubilden, wie er stattgefunden hat. Dabei kann es sinnvoll sein, die Schritte der Anpassungen während der Planung zu dokumentieren. Auch eine Abweichung des Einsatzes von der Planung muss ersichtlich sein. Diese Dokumentation ist nach Artikel 18 und 20 AZG i. V. m. Artikel 62 AZGV aufzubewahren. Über die gesamte Aufbewahrungszeit muss ersichtlich bleiben, wie die Bedingungen zur Anwendung von Ausnahmebestimmungen erfüllt wurden. Dazu gehört auch, welche zwingenden Gründe, wie höhere Gewalt oder Betriebsstörungen vorhanden waren.

Stimmt der dokumentierte Arbeitseinsatz nicht mit dem effektiven überein, könnte dies als Urkundenfälschung taxiert werden. Urkundenfälschung kann zu einer Freiheits- oder Geldstrafe führen.

Artikel 13

AZG

Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz

2. Abschnitt: Arbeits- und Ruhezeit

Artikel 13

...

Allgemein

Dieser Artikel ist aufgehoben worden.

Ferien

- 1 Die Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer haben je Kalenderjahr Anspruch auf mindestens vier Wochen bezahlte Ferien. Die Verordnung bestimmt, ab welchem Alter sich dieser Anspruch auf fünf, beziehungsweise sechs Wochen erhöht.
- 2 Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betriebsdienst ist auf je sieben Ferientage ein bezahlter Ruhetag anzurechnen.
- 3 ...
- 4 Die Verordnung regelt die Anrechnung von Dienstaussetzungen als Folge von Krankheit, Unfall, Militär-, Zivil- und Zivildienst, Urlaub oder aus andern Gründen auf die Ferien.

Absatz 1

Eine Ferienwoche entspricht 7 Tagen. Der genaue Ferienanspruch wird in Artikel 27 AZGV geregelt.

Absatz 3

Dieser Absatz ist aufgehoben worden.

Absatz 4

Hier wird die gesetzliche Grundlage für die Regelung von Einzelheiten auf Verordnungsstufe geschaffen. Die Details zur Anrechnung der Ferien bei Dienstaussetzungen werden in Artikel 29 AZGV geregelt.

Gesundheitsvorsorge, Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten

- ¹ Durch Verordnung werden die Anwendbarkeit und der Vollzug der Vorschriften des Bundes über Gesundheitsvorsorge sowie über Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten geregelt.
- ² Zur Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse bei den Unternehmen können durch Verordnung abweichende oder ergänzende Vorschriften erlassen werden.

Abätze 1 und 2

Hier wird die gesetzliche Grundlage für die Regelung von Einzelheiten auf Verordnungsstufe ge-

schaffen. Die Details zum Gesundheitsschutz sowie zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten werden in Artikel 30 AZGV geregelt.

Jugendliche

- 1 Für Jugendliche gelten die Sonderschutzvorschriften des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 und der gestützt darauf erlassenen Verordnungen.
- 2 Die Vollzugsbehörden dieses Gesetzes sind zuständig für die Aufsicht und die Erteilung von Ausnahmegenehmigungen. Weiter sind sie zuständig für die fachliche Mitwirkung nach den Bestimmungen, die der Bundesrat gestützt auf das Arbeitsgesetz zum Schutz der Jugendlichen erlässt.

Absatz 1

Die spezifischen Eigenheiten des öffentlichen Verkehrs erfordern keine separaten und teilweise vom ArG abweichenden Bestimmungen für Jugendliche. Deshalb gelten die entsprechenden Bestimmungen des ArG und der gestützt darauf erlassenen Verordnungen. Dies sind insbesondere:

- Artikel 29–32 ArG;
- Artikel 45 Absatz 1 und Artikel 74 ArGV 1;
- ArGV 5;
- Verordnung des WBF über gefährliche Arbeiten für Jugendliche;
- Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung.

Erläuterungen zu den obenstehenden Gesetzesbestimmungen sind in den Wegleitungen und Informationen des SECO zu finden (www.seco.admin.ch).

Absatz 2

Der Vollzug im Bereich Jugendarbeitsschutz erfolgt nicht durch die gemäss ArG zuständigen Aufsichts- und Vollzugsbehörden (SECO und Kantone), sondern durch das BAV, die gemäss AZG zuständige Behörde.

Das BAV erteilt namentlich auch die Ausnahmegenehmigungen, sowohl im Einzelfall als auch kategorienweise. Es arbeitet fachlich eng mit dem SECO zusammen und wird von diesem unterstützt, damit der gesamte Sonderschutz für Jugendliche nach möglichst einheitlichen Kriterien vollzogen wird.

Weitere Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

- 1 Für den Gesundheitsschutz, die Beschäftigung, die Ersatzarbeit und die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964.
- 2 Der Einsatz Schwangerer oder anderer Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für bestimmte Arbeiten kann aus gesundheitlichen Gründen untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden. Die Verordnung regelt die Einzelheiten.

Absatz 1

Die spezifischen Eigenheiten des öffentlichen Verkehrs erfordern keine separaten und teilweise vom ArG abweichenden Bestimmungen bei Mutterschaft. Deshalb gelten die entsprechenden Bestimmungen des ArG und der gestützt darauf erlassenen Verordnungen. Dies sind insbesondere:

- Artikel 35–35b ArG;
- Artikel 60–66 ArGV 1;
- Artikel 34 ArGV 3;
- Verordnung des WBF über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft (Mutterschutzverordnung).

Erläuterungen zu den obenstehenden Gesetzesbestimmungen sind in den Wegleitungen und Informationen des SECO zu finden (www.seco.admin.ch).

Der Vollzug im Bereich Mutterschutz erfolgt nicht durch die gemäss ArG zuständigen Aufsichts- und Vollzugsbehörden (SECO und Kantone), sondern durch das BAV, die gemäss AZG zuständige Behörde.

Absatz 2

Es liegt in der Kompetenz des Bundesrates, den Einsatz schwangerer Frauen oder anderer Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus gesundheitlichen Gründen von bestimmten Tätigkeiten auszunehmen oder diese Tätigkeiten von einer Spezialbewilligung abhängig zu machen.

Hier wird die gesetzliche Grundlage für die Regelung von Einzelheiten auf Verordnungsstufe geschaffen. Aktuell sind auf Stufe AZGV keine zusätzlichen Bestimmungen zum Einsatz von Schwangeren notwendig. Für Einsätze während der Mutterschaft besteht mit Absatz 1 dieses Artikels ein genügender Gesundheitsschutz. Gleiches gilt mit Artikel 16 AZG für den Einsatz von Jugendlichen.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nur für Nacharbeit angestellt sind (Art. 9 Abs. 4 AZG), ist der Einsatz von einer medizinischen Tauglichkeit abhängig. Die Details dazu werden in Artikel 30 Absatz 1 zweiter Satz AZGV geregelt.

Aufsicht

- ¹ Aufsicht und Vollzug dieses Gesetzes obliegen den in der Verordnung zu bezeichnenden Amtsstellen des Eidgenössischen Departements für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation.
- ² Die Aufsichtsbehörden entscheiden über die Unterstellung einzelner Unternehmen, Unternehmens- teile oder Nebenbetriebe unter dieses Gesetz und die Anwendung dieses Gesetzes auf einzelne Ar- beitnehmerinnen und Arbeitnehmer; weiter entscheiden sie über Streitigkeiten zwischen Unterneh- men und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über die Befolgung dieses Gesetzes, der dazu er- lassenen Verordnung und der gestützt auf diese Bestimmungen getroffenen Verfügungen. Antrags- berechtigt sind die Unternehmen, die Arbeitnehmerinnen und die Arbeitnehmer sowie ihre Vertretung.
- ³ Die Dienstpläne und Diensterteilungen sowie ergänzende Unterlagen, aus denen die für den Vollzug dieses Gesetzes und seiner Verordnung erforderlichen Angaben ersichtlich sind, sind den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

Absatz 1

Das AZG ist ein Bundesgesetz und als solches vom Parlament beschlossen worden. Aufsicht und Vollzug des Gesetzes obliegt den in der Verordnung bezeichneten Amtsstellen des Eidgenössischen Departements für Umwelt, Verkehr und Energie.

Die Details zur bezeichneten Vollzugsbehörde werden in Artikel 62 AZGV geregelt.

Absatz 3

Die Details zur Verfügbarkeit von Unterlagen werden in Artikel 62 Absatz 2 AZGV geregelt.

Artikel 19

AZG

Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz
5. Abschnitt: Durchführung dieses Gesetzes
Artikel 19: Massnahmen gegen rechtswidrige Beschlüsse und Anordnungen

Massnahmen gegen rechtswidrige Beschlüsse und Anordnungen

Die Aufsichtsbehörden sind verpflichtet, Beschlüsse und Anordnungen von Organen oder Dienststellen der Unternehmen aufzuheben, zu ändern oder ihre Durchführung zu verhindern, wenn sie gegen dieses Gesetz, die Verordnung, die Weisungen, die Konzession oder internationale Vereinbarungen verstossen.

Allgemein

Unabhängig davon, ob Strafanzeige erfolgt oder nicht, verlangt das BAV eine Korrektur, das heisst

der rechtmässige Zustand muss hergestellt werden.

Auskunftspflicht

Die Unternehmen und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Aufsichtsorganen die erforderlichen Auskünfte über den Vollzug dieses Gesetzes und dessen Verordnung zu erteilen sowie die Dienstpläne und Diensterteilungen zur Verfügung zu halten.

Allgemein

Das zuständige BAV ist berechtigt, jederzeit vor Ort die richtige Einhaltung der Bestimmungen zu überprüfen. Die Unternehmungen sind verpflichtet, den Behörden auf Verlangen alle Unterlagen

vorzuweisen. Die Details zur Verfügbarkeit von Unterlagen werden in Artikel 62 Absatz 2 AZGV geregelt.

Abweichungen von den gesetzlichen Vorschriften

- 1 Wenn besondere Verhältnisse vorliegen, können nach Anhören der beteiligten Unternehmen und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihrer Vertretung für einzelne Unternehmenskategorien oder Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Ausnahmen von den Vorschriften dieses Gesetzes angeordnet werden. Die Verordnung regelt die Einzelheiten.
- 2 Zur Berücksichtigung aussergewöhnlicher Verhältnisse und nach Anhören der beteiligten Unternehmen und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihrer Vertretung können die Aufsichtsbehörden im Einzelfall zeitlich befristete Abweichungen von den Vorschriften dieses Gesetzes bewilligen.
- 2^{bis} Bestimmungen, die beim Vorliegen zwingender Gründe wie höherer Gewalt oder Betriebsstörungen zur Anwendung kommen, gelten für alle Unternehmen des öffentlichen Verkehrs, die an der unmittelbaren Bewältigung des Ereignisses beteiligt sind.
- 3 Bei Anordnung von Ausnahmen und Abweichungen sind die Erfordernisse der Verkehrs- und Betriebssicherheit sowie des Arbeitnehmerschutzes angemessen zu berücksichtigen.

Absatz 1

Der Bundesrat kann bei besonderen Verhältnissen permanente Abweichungen von den gesetzlichen Bestimmungen auf der Verordnungsstufe anordnen. Dies im Hinblick auf die wechselnden Bedürfnisse im Verkehrswesen, aber auch auf die beträchtlichen Struktur- und grössenmässigen Unterschiede der dem AZG unterstellten Verkehrsunternehmen. Das bedeutet, dass der Bundesrat Eigenschaften von Unternehmen in der Verordnung umschreibt und die Abweichungen von allen Unternehmen in Anspruch genommen werden können, welche die in der Verordnung aufgeführten Eigenschaften erfüllen. Diese Bestimmung wendet der Bundesrat an, wenn es darum geht, Eigenheiten einer Branche zu berücksichtigen, denen das Gesetz zu wenig Rechnung trägt. Solche Verordnungsanpassungen können erst nach Anhörung der beteiligten Unternehmen und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihrer Vertretung durch Verordnung festgelegt werden.

Es sind zum Beispiel Abweichungen für bestimmte Personalgruppen, Berufskategorien, Verkehrsträger oder für bestimmte Fahrplansituationen möglich. Auf Basis dieser Bestimmung sind nicht möglich sind Ausnahmen für ein gesamtes einzelnes Unternehmen.

Die Abweichungen auf Basis dieser Bestimmung sind hauptsächlich im 5. Kapitel «Ausnahmebestimmungen» der Verordnung zu finden (Art. 31–59 AZGV). Vereinzelt basieren auch Abweichungen im 2. Kapitel (Art. 5–26 AZGV) darauf.

Absatz 2

Auch die Aufsichtsbehörden müssen in gewissen Fällen Abweichungen bewilligen können. Diese Befugnis ist aber stark eingeschränkt. So dürfen solche Bewilligungen von den Aufsichtsbehörden nur bei aussergewöhnlichen Verhältnissen, nach Anhörung der Unternehmen und der Arbeitnehmer und nur zeitlich befristet für Einzelfälle erteilt werden. Es handelt sich um aussergewöhnliche Verhältnisse, wenn das Unternehmen die nachgefragten Leistungen vorübergehend nicht mehr im Rahmen des normalen Betriebes erbringen kann. Als Beispiele für aussergewöhnliche Verhältnisse gelten der Ausfall notwendigen Personals über eine gewisse Zeitspanne, grössere Personalfluktuationen oder befristete Grossanlässe. Jährlich wiederkehrende und bekannte wetterbedingte oder saisonale Schwankungen fallen nicht darunter.

Für die Beantragung einer Abweichung ist dem für die Aufsicht und den Vollzug zuständigen BAV ein Gesuch einzureichen. Das Gesuch kann

formlos eingereicht werden und sollte folgende Angaben enthalten:

- die Beschreibung des Sachverhalts;
- die Beschreibung, weshalb ohne eine Ausnahme die beabsichtigte Leistung nicht erbracht werden kann;
- die betroffenen Unternehmensbereiche und Personalgruppen;
- das Datum oder den Zeitraum für die Ausnahme;
- die Beschreibung, von welchen Bestimmungen des Gesetzes oder der Verordnung und in welchem konkreten Umfang (um welchen Wert) Abweichungen beantragt werden;
- die Beschreibung, wie eine Kompensation der zusätzlichen Belastung erfolgen soll; und
- ein Nachweis in geeigneter Form, wonach die Anhörung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder deren Vertretung stattfand und die Resultate daraus.

Die Gesetzesvorgaben stehen in wechselseitiger Wirkung zueinander. Dies muss bei der Bemessung der Abweichungen bedacht werden. Soll beispielsweise die tägliche Arbeitszeit ausgedehnt werden, hat dies Einfluss auf die Höchstarbeitszeit über sieben Arbeitstage, die Dauer der Dienstschicht, die durchschnittliche Dienstschicht

innerhalb von drei Arbeitstagen, eventuell auf die Ruheschicht und so weiter. Eine allfällige Ausnahmebewilligung wird mit einer beschwerdefähigen, kostenpflichtigen Verfügung erteilt.

Absatz 2bis

Das AZG lässt in Fällen von höherer Gewalt oder bei Betriebsstörung verschiedene Abweichungen zu. Damit die Versorgung mit dem Angebot öffentlicher Verkehrsleistungen möglichst weitgehend weitergeführt werden kann, können auch die bei der Störungsbehebung beteiligten Unternehmen von den Möglichkeiten nach dem AZG Gebrauch machen. Zum Beispiel erbringen diese beauftragten Unternehmen Bahnersatzleistungen. Solche Einsätze stellen auch für die weiteren beteiligten Unternehmen eine kurzfristige, ungeplante Zusatzleistung dar.

Absatz 3

Bei der Regelung von Ausnahmen in der Verordnung und bei der Anordnung von Abweichungen durch die Aufsichtsbehörden ist in erster Linie auf die Wahrung der Verkehrs- und Betriebssicherheit sowie auf den Schutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu achten.

Arbeitszeitgesetzkommission

- 1 Der Bundesrat bestellt nach Entgegennahme von Vorschlägen der Unternehmen und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Eidgenössische Arbeitszeitgesetzkommission. Diese setzt sich zusammen aus einer Präsidentin oder einem Präsidenten und einer je gleich grossen Vertretung der Unternehmen und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- 2 Die Arbeitszeitgesetzkommission begutachtet zuhanden der Bundesbehörden Fragen des Arbeitszeitgesetzes und seines Vollzugs. Sie ist befugt, von sich aus Anregungen zu machen.

Absatz 1

Die Eidgenössische Arbeitszeitgesetzkommission ist eine ausserparlamentarische Kommission. Als ein vom Bundesrat eingesetztes Gremium erfüllt sie öffentliche Aufgaben für Bundesrat und Verwaltung.

Die Anzahl Mitglieder wird in Artikel 61 Absatz 2 AZGV festgelegt.

Absatz 2

Zuhanden der Bundesbehörden begutachtet die Kommission Fragen der Gesetzgebung und des Vollzugs des Arbeitszeitgesetzes.

Im Vordergrund stehen Ergänzungen oder Änderungen des Gesetzes oder der Verordnung. Das für das Arbeitszeitgesetz zuständige BAV erarbeitet Entwürfe für Gesetzes- oder Verordnungsrevisionen. Diese werden in der Kommission zuhanden des Parlaments (in Bezug auf das Gesetz) oder des Bundesrats (in Bezug auf die Verordnung) begutachtet.

Die Begutachtung von Fragen des Vollzugs umfasst alle Fragen zur Anwendung des Arbeitszeitgesetzes und zur Verordnung.

Die Kommission behandelt sowohl vom BAV eingebrachte wie auch selbst angeregte Themen.

Artikel 23

AZG

Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz
5. Abschnitt: Durchführung dieses Gesetzes
Artikel 23: Verordnung

Verordnung

Der Bundesrat erlässt Verordnungsbestimmungen:

- a. in den von diesem Gesetz ausdrücklich bezeichneten Fällen;
- b. zum Vollzug dieses Gesetzes.

Allgemein

Die Verordnung ist ein rechtsetzender Erlass, welcher dem AZG nachgeordnet ist. Sie führt wo

nötig die Bestimmungen des AZG aus und ergänzt sowie vervollständigt diese, wo zweckmässig.

Strafrechtliche Verantwortlichkeit

- 1 Wer als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber oder für sie oder ihn gehandelt hat oder hätte handeln sollen, ist strafbar, wenn sie oder er den Vorschriften dieses Gesetzes, der Verordnung oder einer gestützt darauf erlassenen Verfügung der zuständigen Behörde über folgende Schutzmassnahmen vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt:
 - a. Arbeits- und Ruhezeit;
 - b. Ferien;
 - c. Gesundheitsvorsorge, Unfallverhütung und Sonderschutz.
- 2 Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ist strafbar, wenn sie oder er den Vorschriften dieses Gesetzes, der Verordnung oder einer gestützt darauf erlassenen Verfügung der zuständigen Behörden über die Arbeits- und Ruhezeit sowie die Gesundheitsvorsorge und die Unfallverhütung vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt.
- 3 Die Strafe ist Busse.
- 4 Begeht eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eine nach diesem Gesetz strafbare Handlung auf Veranlassung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers oder einer oder eines Vorgesetzten oder hat diese oder dieser die Widerhandlung nicht nach ihren oder seinen Möglichkeiten verhindert, so unterstehen die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die oder der Vorgesetzte der gleichen Strafdrohung wie die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann milder oder nicht bestraft werden, wenn die Umstände es rechtfertigen.

Allgemein

Ein Gesetz, das in erster Linie die Sicherheit des öffentlichen Verkehrs und den Schutz der Gesundheit der von Verkehrsunternehmen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleisten soll, ist nötigenfalls mit Hilfe von Zwangsmitteln zu vollziehen. Aus diesem Grunde sind Strafbestimmungen aufgenommen worden.

Die Vorgaben aus den Bestimmungen stellen die oberste oder unterste Grenze dar. Es bestehen keine Toleranzen. Ein Über- oder Unterschreiten ist nicht zulässig und grundsätzlich strafbar.

Absatz 1

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass das Gesetz eingehalten wird. Denn sie entscheiden über die Arbeitsorganisation und die Einrichtung der Arbeitsplätze. Sie machen sich strafbar, wenn sie vorsätzlich oder fahrlässig gegen Bestimmungen verstossen. Verstösse können geahndet werden, auch wenn diese nicht absichtlich begangen wurden, das heisst durch pflichtwidrige Unvorsichtigkeit. Nach

Definition in Artikel 12 Absatz 3 Strafgesetzbuch (StGB) bedeutet dies, dass der oder die Fehlbare die Vorsicht nicht ausreichend beachtet, zu der er oder sie nach den Umständen und nach den persönlichen Verhältnissen verpflichtet ist.

Absatz 2

Auch die Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer sind verantwortlich, dass das Gesetz eingehalten wird. Sie machen sich strafbar, wenn sie vorsätzlich oder fahrlässig gegen Bestimmungen verstossen. Verstösse können geahndet werden, auch wenn diese nicht absichtlich begangen wurden, das heisst durch pflichtwidrige Unvorsichtigkeit. Nach Definition in Artikel 12 Absatz 3 Strafgesetzbuch (StGB) bedeutet dies, dass der oder die Fehlbare die Vorsicht nicht ausreichend beachtet, zu der er oder sie nach den Umständen und nach den persönlichen Verhältnissen verpflichtet ist.

Absatz 4

Falls Strafen notwendig werden, ist entscheidend, dass diejenigen bestraft werden, die tatsächlich verantwortlich sind und nicht die, die bloss nach aussen als Täter erscheinen. Deshalb diese Vorschrift über die mildere Bestrafung oder Straffreiheit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, der direkt oder indirekt auf Geheiss eines Arbeitgebers oder Vorgesetzten gehandelt

hat; der Arbeitgeber oder Vorgesetzte untersteht seinerseits der für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer geltenden Strafandrohung, wenn er die von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer begangene Übertretung veranlasst, geduldet oder nicht nach seinen Möglichkeiten verhindert hat.

Strafverfolgung. Vorbehalt des Strafgesetzbuches

- ¹ Ist das Unrecht oder die Schuld gering, so sieht die zuständige Behörde von der Strafverfolgung, der Überweisung an das Gericht oder der Bestrafung ab.
- ² Die besonderen Bestimmungen des Strafgesetzbuches bleiben vorbehalten.
- ³ Die Strafverfolgung ist Sache der Kantone.

Absatz 1

Das AZG gibt vor, dass bereits die kleinste Abweichung strafbar ist. Allerdings dürfen die zuständigen Behörden, in der Regel das BAV, bei geringen Verstössen von einer Strafanzeige absehen. Umgekehrt bedeutet dies, dass bei einer nicht mehr geringen Abweichung Strafanzeige

einzureichen ist. Unabhängig davon, ob Strafanzeige erfolgt oder nicht, verlangt das BAV eine Korrektur, das heisst der rechtmässige Zustand muss hergestellt werden.

Artikel 26	AZG	Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz 7. Abschnitt: Schlussbestimmungen Artikel 26
-------------------	------------	--------------------------------------------------------------------------------------------

...

Allgemein

Dieser Artikel ist aufgehoben worden.

Artikel 27

AZG

Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz

7. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Artikel 27: Übergangsbestimmungen

Übergangsbestimmungen

1 ...

2 Die Anwendung dieses Gesetzes darf für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer keine Verminderung des gesamten bisherigen Jahresverdienstes zur Folge haben.

Absatz 1

Dieser Absatz ist aufgehoben worden.

Artikel 28

AZG

Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz
7. Abschnitt: Schlussbestimmungen
Artikel 28: Aufhebung und Änderung von Vorschriften

Aufhebung und Änderung von Vorschriften

- 1 Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes sind alle ihm widersprechenden Bestimmungen aufgehoben, namentlich das Bundesgesetz vom 6. März 1920 betreffend die Arbeitszeit beim Betriebe der Eisenbahnen und anderer Verkehrsanstalten;
Artikel 66 des Bundesgesetzes vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel.
- 2 ...

Artikel 29

AZG

Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz

7. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Artikel 29: Inkrafttreten

Inkrafttreten

Der Bundesrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes.

Datum des Inkrafttretens: 28. Mai 1972

Allgemein

Das Gesetz trat am 28. Mai 1972 in Kraft. Seither fanden mehrere Teilrevisionen statt. Für den genauen Verlauf kann die Systematische Rechtsammlung des Bundes konsultiert werden.

Artikel 1	AZGV	Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz 1. Kapitel: Nebenbetriebe, Betriebs- und Verwaltungsdienst sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Artikel 1: Nebenbetriebe
------------------	-------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nebenbetriebe

- ¹ Dem AZG sind folgende Nebenbetriebe unterstellt:
- a. Schlafwagen- und Liegewagenbetriebe;
 - b. fahrplanmässige Verpflegungsdienste in Zügen;
 - c. Anlagen und Verkehre mit kantonaler Bewilligung, die von einem nach Artikel 1 Absatz 1 AZG unterstellten Unternehmen betrieben werden;
 - d. Pistenrettungsdienste und die für Präparierung, Instandhaltung, Überwachung und Betrieb touristischer Sportanlagen zuständigen Dienste, die von einem nach Artikel 1 Absatz 1 AZG unterstellten Unternehmen betrieben werden.
- ² Wo in dieser Verordnung von Unternehmen die Rede ist, sind darunter auch die Nebenbetriebe nach Absatz 1 zu verstehen.

Absatz 1

Buchstabe c

Bei Anlagen und Verkehren mit kantonaler Bewilligung handelt es sich um Teile eines Unternehmens, welche Personenbeförderung von geringer Bedeutung nach Artikel 7 PBG ausführen. Diese benötigen keine Konzession des Bundes, sondern eine Bewilligung des Kantons. Dabei handelt es sich um:

- Skilifte und Kleinseilbahnen ohne Erschliessungsfunktion (Art. 7 Abs. 1 PBG); und
- weitere Beförderungsangebote von geringer Bedeutung. Diese sind in der VPB aufgeführt, z. B. Schülertransporte (Art. 7 Abs. 2 PBG i. V. m. Art. 7 VPB).

Buchstabe d

Dies sind neben den Pistenrettungsdiensten beispielsweise Dienste:

- zur Pistenpräparation;
- zur technischen Beschneigung;
- zur Präparation und Betreuung von Snowparks;
- zum Betrieb von Seilparks;
- zum Verleih von Schlitten und Trotinetts; und
- zum Betrieb von Rodelbahnen.

Artikel 2	AZGV	Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz 1. Kapitel: Nebenbetriebe, Betriebs- und Verwaltungsdienst sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Artikel 2: Betriebs- und Verwaltungsdienst
------------------	-------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Betriebs- und Verwaltungsdienst

- 1 Ein Unternehmen wird unterteilt in Betriebsdienst und Verwaltungsdienst.
- 2 Der Betriebsdienst umfasst Dienststellen für:
 - a. Beförderung und Disposition von Reisenden sowie für den Betrieb der dafür verwendeten Anlagen und Fahrzeuge;
 - b. Verkauf und Kontrolle von Fahrausweisen;
 - c. Geldwechsel;
 - d. Annahme, Lagerung, Beförderung, Disposition und Auslieferung von Gütern;
 - e. Reinigungsarbeiten;
 - f. Sicherheitsdienste;
 - g. Bau und Unterhalt der Anlagen, Einrichtungen, Fahrzeuge und Komponenten;
 - h. Erzeugung, Umwandlung, Steuerung und Übertragung von Energie in Elektrizitätswerken, Unterwerken oder Umformerstationen des Unternehmens;
 - i. Dienstleistungen in Nebenbetrieben nach Artikel 1;
 - j. permanente Überwachung von Systemen, die von den Dienststellen, welche die Leistungen nach den Buchstaben a–i erbringen, verwendet werden.
- 3 Der Verwaltungsdienst umfasst die Unternehmensführung und die dazugehörigen administrativen und technischen Dienste des Unternehmens und der Nebenbetriebe.

Absatz 1

Die Unterteilung dient zur Klärung, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Verwaltungsdienst gehören und nach Artikel 2 Absatz 4 AZG diesem nicht unterstellt sind. Die Zuteilung erfolgt in jedem Fall individuell je Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer. Eine Zuteilung anhand eines Organigramms ist nur bedingt möglich. Massgebend ist immer der effektive Arbeitseinsatz der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers. Bei unklaren Fällen der Zuteilung zum Betriebs- oder Verwaltungsdienst entscheidet das BAV.

Personen mit Einsatz im Betriebs- und Verwaltungsdienst, unterstehen mindestens während des Einsatzes im Betriebsdienst oder für die Tätigkeiten in beiden Bereichen dem AZG. Die Details dazu werden in Artikel 2 Absatz 3 AZG i. V. m. Artikel 4 AZGV geregelt.

Absatz 2

Dies sind Tätigkeiten, welche grundsätzlich direkt mit dem Betrieb zu tun haben. Der Einsatz ist gesteuert durch den Fahrplan, die Betriebszeiten, das Unterhaltsprogramm oder Ähnliches. Die in

der Bestimmung vorhandene Aufzählung soll bei der Zuteilung in den Betriebs- oder Verwaltungsdienst helfen. Sie ist nicht abschliessend.

Buchstabe a

Dies sind beispielweise Lokführerinnen, Buschauffeure, Personaldisponentinnen, Personen in der Kundeninformation, nautisches Personal, Personen in den Leitstellen, Personal für die Überwachung des Ein- sowie Ausstiegs bei Seilbahnen und eine Assistenz für Reisende mit Handicap.

Buchstabe b

Dies sind beispielsweise Personen an den Verkaufsschaltern im Bahnhof, Personen in der Zugbegleitung, Personen am Schalter bei einer Seilbahn und Personen im Fahrausweisverkauf per Telefon oder Internet.

Buchstabe c

Dies ist beispielsweise das Personal am Schalter für Geldwechsel im Bahnhof.

Buchstabe d

Dies sind beispielsweise Lokführerinnen im Güterverkehr, Personen im Gepäcktransport, Personal der Leitstellen und Personal im Gütertransport mit Seilbahn oder Bahn in Orte ohne Strassenanschluss.

Buchstabe e

Damit ist hauptsächlich die Reinigung von Fahrzeugen, wie zum Beispiel Bahnwagen und Busse sowie für den Kundenbereich, wie zum Beispiel Bahnhöfe und Perrons gemeint.

Buchstabe f

Dies sind Personen mit Sicherheitsaufgaben wie beispielsweise Transportpolizistinnen und Sicherheitswärter.

Buchstabe g

Damit ist beispielsweise das Personal im Unterhalt von Infrastrukturanlagen und Fahrzeugen, wie Gleisen, Sicherungs- und Telematikanlagen, Bussen, Bahnwagen, Seilbahnanlagen und Schiffen gemeint.

Buchstabe h

Damit ist beispielsweise das Personal in Elektrizitätswerken und Leitstellen für den Bahnstrom gemeint.

Buchstabe i

Damit sind zum Beispiel Stewards in Speisewagen und in Nachtzügen gemeint.

Buchstabe j

Dies sind Systeme, welche direkt für den Betrieb verwendet werden. Dies ist beispielsweise das Personal für die Überwachung von Zugkontrollleinrichtungen, in Überwachungszentralen, in Leitstellen, zur Überwachung von selbstfahrenden Systemen und zur Überwachung von Informatikanwendungen für den Betriebsdienst.

Absatz 3

Dies sind Tätigkeiten, welche grundsätzlich zu Bürozeiten erfolgen. Die Tätigkeit wird für den Betrieb nicht direkt benötigt. Das heisst zum Beispiel die Arbeitszeit ist flexibel, Brückentage sind möglich, Abwesenheiten müssen nicht in jedem Fall ersetzt werden. Bei Eisenbahn- und Seilbahnunternehmen handelt sich in der Regel auch nicht um eine sicherheitsrelevante Tätigkeit nach STEBV bzw. nach SebV.

Dies ist beispielsweise das Personal der Buchhaltung und des Personaldienstes. Auch Projektleitungstätigkeiten, die Reinigungskräfte der Büros und die Hauswartung der Verwaltungsgebäude fallen in diese Kategorie. Während die Disposition (z. B. Personal) infolge Eingriffs in den laufenden Betrieb dem Betriebsdienst zugehörend ist, gehört eine längerfristige planerische Tätigkeit (z. B. Fahrplanerstellung) normalerweise zum Verwaltungsdienst, da diese keine Besetzung ausserhalb der Bürozeiten erfordert.

Arbeiten Personen aus dem Verwaltungsdienst in der Nacht oder an Sonn- und Feiertagen, ist zu unterscheiden, ob der Einsatz aufgrund einer Verwaltungs- oder Betriebsdiensttätigkeit erfolgt:

- **Verwaltungsdienst:** Dies sind beispielsweise Begleitungen von Audits und Einsätze von Mediendiensten. Diese Einsätze erfolgen in den meisten Fällen nach den Bestimmungen des ArG. Für den Einsatz in der Nacht oder an Sonn- und Feiertagen sind allenfalls Bewilligungen notwendig. Zuständig dafür sind das SECO oder die Kantone.
- **Betriebsdienst:** Dies sind beispielsweise Einsätze zum Kundenlenken an Anlässen und während Baustellen sowie alle anderen Tätigkeiten im Betriebsdienst nach Artikel 2 Absatz 2 AZGV. Dafür sind keine Bewilligungen notwendig. Es gelten die Bestimmungen des AZG.

Für Personen mit Einsatz ausschliesslich im Verwaltungsdienst ist das AZG nicht anwendbar (Art. 2 Abs. 4 AZG).

Artikel 3	AZGV	Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz 1. Kapitel: Nebenbetriebe, Betriebs- und Verwaltungsdienst sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Artikel 3: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Artikel 2 Absatz 1 AZG
------------------	-------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Artikel 2 Absatz 1 AZG

- 1 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten als ausschliesslich zur persönlichen Dienstleistung nach Artikel 2 Absatz 1 AZG verpflichtet, wenn sie aufgrund ihres Dienstverhältnisses die Arbeit weder ganz noch teilweise durch Dritte verrichten lassen dürfen.
- 2 Als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Artikel 2 Absatz 1 AZG gelten auch:
 - a. Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten, Volontärinnen und Volontäre sowie andere Personen, die zur Ausbildung im Unternehmen tätig sind;
 - b. unentgeltlich im Unternehmen tätige Personen.
- 3 Die Anwendbarkeit des AZG auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Auftrag eines Dritten in einem Unternehmen arbeiten, regelt das Bundesamt für Verkehr (BAV).

Absatz 3

Bei der Frage der Unterstellung von Dritten, welche in einem dem AZG unterstellten Unternehmen arbeiten, kann es Unklarheiten geben. Das BAV kann diese im Rahmen seiner Zuständigkeit nach Artikel 18 AZG und Artikel 62 AZGV regeln. Dabei ist der Spielraum mit den Bestimmungen

zum Geltungsbereich im AZG und der Verordnung gegeben. Dieser Absatz gibt dem BAV demzufolge keine zusätzlichen Rechte, jedoch die Möglichkeit das AZG und die Verordnung entsprechend auszulegen und zu vollziehen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Artikel 2 Absatz 3 AZG

- ¹ Als tägliche Arbeitszeit nach Artikel 2 Absatz 3 AZG gilt ausschliesslich die Zeit im Betriebsdienst.
- ² Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Artikel 2 Absatz 3 AZG gilt:
 - a. Die Ruheschicht vor Beginn der Dienstschicht, in der ein Einsatz im Betriebsdienst erfolgt, muss mindestens 12 Stunden betragen.
 - b. Am Arbeitstag, an dem der Einsatz im Betriebsdienst erfolgt, müssen die Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeit nach den Artikeln 3–12 AZG eingehalten werden.

Absatz 1

Um die tägliche Arbeitszeit nach Artikel 2 Absatz 3 AZG zu berechnen, werden sämtliche Tätigkeiten im Betriebsdienst während 28 Tagen (4 Wochen) zusammengezählt und durch alle Arbeitstage dividiert.

Beträgt das Resultat mehr als 3 Stunden, erfolgt eine vollständige Unterstellung unter das AZG. Für die gesamte Tätigkeit (Betriebs- und Verwaltungsdienst) gelten die Bestimmungen des AZG. Zuständig für sämtliche arbeitszeitlichen Belange ist das BAV.

Beträgt das Resultat weniger oder maximal 3 Stunden, erfolgt keine vollständige Unterstellung unter das AZG. Das AZG ist an den Tagen

mit Einätzen im Betriebsdienst anzuwenden. Die Details werden in Artikel 4 Absatz 2 AZGV geregelt.

Absatz 2

Die Ruheschicht vor Beginn der Dienstschicht, in der ein Einsatz im Betriebsdienst erfolgt, muss mindestens 12 Stunden betragen.

Diese Regelung gilt auch, wenn an diesem Arbeitstag mit Einsatz im Betriebsdienst zuerst Verwaltungsdienst geleistet wird.

Arbeitszeit ohne Arbeitsleistung nach Artikel 4 Absatz 5 AZG

Folgende Arbeitszeit ohne Arbeitsleistung wird nach Artikel 4 Absatz 5 AZG an die Höchstarbeitszeit angerechnet:

- a. Reisezeiten ohne Arbeitsleistung und Wegzeiten, die zur ordnungsgemässen Ausführung des Dienstes erforderlich sind;
- b. Zeit, die am zugewiesenen Ort ohne Arbeitsleistung verbracht werden muss;
- c. Arbeitsunterbrechungen nach Artikel 7 Absätze 4 und 5 AZG;
- d. Zeit für Aus- und Weiterbildung, die auf Anordnung des Unternehmens oder aufgrund der beruflichen Tätigkeit von Gesetzes wegen besucht wird.

Allgemein

Eine pauschale Abgeltung der Arbeitszeiten ohne Arbeitsleistung ohne Berücksichtigung bei der Berechnung der Arbeitszeit, der Dienst- oder Ruheschicht ist nicht zulässig.

Buchstabe a

Mit Reisezeiten ohne Arbeitsleistung sind die innerhalb einer Dienstschicht geplanten Verschiebungen zwischen verschiedenen Dienst- und Einsatzorten als Passagier gemeint. Mit Wegzeiten sind die innerhalb einer Dienstschicht geplanten Verschiebungen am Dienst- oder Einsatzort gemeint.

Die Zeit, die für den Weg vom Wohnort zum Dienstort und zurück eingesetzt wird (Arbeitsweg), stellt grundsätzlich nicht Arbeitszeit dar.

Weder das AZG noch dessen Verordnung äussern sich ausdrücklich dazu, wieviel Arbeitszeit für den Weg zu einem auswärtigen Dienstort angerechnet werden. Weil Dienstantritt und Dienstende grundsätzlich am Dienstort zu erfolgen haben, trifft den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin keine Verpflichtung, einen Mehraufwand auf sich zu nehmen, um seine Arbeitsleistung an einem anderen Ort zu erbringen. Demnach muss für den Weg vom Wohnort zu einem auswärtigen Einsatzort der Mehraufwand gegenüber dem normalen Arbeitsweg vom Wohnort zum Dienstort und zurück als Arbeitszeit angerechnet werden. Der zeitliche Mehraufwand an Arbeitszeit ist im Dienstplan und in der Dienstenteilung nach den

gültigen Bestimmungen so einzuplanen, wie er effektiv anfällt. Er darf nicht pauschal abgegolten werden und wird an die Höchstarbeitszeit angerechnet. Siehe dazu auch das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts B-2722/2010 vom 26. November 2010.

Buchstabe b

Bei Zeiten ohne Arbeitsleistungen handelt es sich zum Beispiel um Wartezeiten zwischen zwei Leistungen oder um Dienstschichten, welche als Reservevorhaltung für die kurzfristige Disposition gedacht sind.

Buchstabe d

Bei den Ausbildungen gilt es zu unterscheiden zwischen obligatorischen und fakultativen Ausbildungen. Aus- und Weiterbildungen, die auf ausdrückliche Anordnung des Unternehmens erfolgen oder gesetzlich vorgeschrieben sind, gelten als obligatorische Aus- oder Weiterbildung. Solche die nicht vom Unternehmen angeordnet werden und nicht auf Grund der beruflichen Tätigkeit von Gesetzes wegen vorgesehen sind, sind fakultativ. Obligatorische Ausbildungen und dazu allenfalls erforderliche Reise- und Wegzeiten gelten als Arbeitszeit und sind in einem Dienst nach den geltenden Regelungen zu planen. Fakultative Ausbildungen erfolgen grundsätzlich in der Freizeit und müssen somit nicht in einer Dienstschicht geplant werden. Wenn der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer auch für fakultative Ausbildungen eine Vergütung in Form von Arbeitszeit zukommen lässt, so geschieht dies unabhängig von AZG und AZGV.

Ausdehnung der Höchstarbeitszeit

- ¹ Die Höchstarbeitszeit nach Artikel 4 Absatz 3 AZG kann für Reisezeit ohne Arbeitsleistung am Ende der Dienstschicht in folgenden Fällen ausgedehnt werden:
 - a. für den Besuch von Sitzungen oder Aus- und Weiterbildungen: um höchstens 120 Minuten;
 - b. für Tätigkeiten, die aus dienstlichen Gründen ausserhalb des zugewiesenen Dienstortes ausgeübt werden: um höchstens 60 Minuten oder, nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung, um höchstens 120 Minuten.
- ² Beträgt die Ausdehnung mehr als 60 Minuten und folgt anschliessend eine Ruheschicht, so muss diese mindestens 11 Stunden dauern.

Absatz 1

Dadurch, dass die Ausdehnung der Höchstarbeitszeit nur für Reisezeit am Ende der Dienstschicht möglich ist, wird sichergestellt, dass in jedem Fall die effektive Arbeitsleistung innerhalb der in Artikel 4 Absatz 3 AZG festgehaltenen Höchstarbeitszeit von 10 Stunden liegt.

Die Ausdehnung der Höchstarbeitszeit ist nur im Rahmen der Dienstplanung möglich. Erfordern dienstliche Gründe während der Dienstschicht Anpassungen derselben, ist nach den Bestimmungen zur Überzeitarbeit vorzugehen. Eine Überschreitung der Höchstarbeitszeit ist in diesem Fall nur bei zwingenden Gründen, wie höhere Gewalt oder Betriebsstörungen möglich.

Absatz 2

Wird die Höchstarbeitszeit um mehr als 60 Minuten ausgedehnt und ist der unmittelbar nachfolgende Tag ebenfalls ein Arbeitstag, so muss die Ruheschicht vom Ende der Rückreise bis zum Dienstbeginn mindestens 11 Stunden betragen. Eine weitere Herabsetzung der Ruheschicht ist nicht möglich. Diese Bestimmung schützt die Arbeitnehmerin und den Arbeitnehmer vor zu starker Arbeitsbelastung.

Zeitzuschlag für den Dienst zwischen 22 und 6 Uhr

- ¹ Als Zeitzuschlag für den Dienst zwischen 22 und 6 Uhr (Art. 4a AZG) muss gewährt werden:
 - a. mindestens 10 Prozent für den Dienst von 22 bis 24 Uhr;
 - b. mindestens 30 Prozent für den Dienst zwischen 24 und 4 Uhr sowie für den Dienst zwischen 4 und 5 Uhr, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den Dienst vor 4 Uhr angetreten hat.
- ² Der Zeitzuschlag nach Absatz 1 Buchstabe b beträgt ab Beginn des Kalenderjahres, in dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer das 55. Altersjahr vollendet, 40 Prozent.
- ³ Die Zeitzuschläge nach diesem Artikel werden nicht an die Höchstarbeitszeit angerechnet.
- ⁴ Die Zeitzuschläge sind durch Freizeit auszugleichen. Die Art des Ausgleichs ist mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung zu vereinbaren.

Absatz 1

In der Zeit von 5 bis 6 Uhr muss kein Zeitzuschlag gewährt werden.

Absatz 3

Gemeint ist die Höchstarbeitszeit innerhalb einer einzelnen Dienstschicht und im Durchschnitt von 7 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen nach Artikel 4 Absatz 3 AZG.

Absatz 4

Die Zeitzuschläge dienen im Wesentlichen dazu, die erhöhte Belastung aufgrund der Beschäftigung während der Nacht auszugleichen. Aus diesem Grund ist ein Ausgleich in Form von Freizeit innerhalb eines angemessenen Zeitraums erforderlich.

Eine Auszahlung in Form von Geld ist nicht vorgesehen, da diese den Aspekt der zusätzlichen Erholung als Ausgleich der erhöhten Belastung nicht berücksichtigen würde.

Ausgleichstage

- 1 Ausgleichstage sind in der Regel zusammen mit Ruhetagen zuzuteilen.
- 2 Ein Ausgleichstag umfasst mindestens 24 aufeinanderfolgende Stunden.
- 3 Mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung können Abweichungen von den Absätzen 1 und 2 vereinbart werden, wobei der Ausgleichstag mindestens 22 aufeinanderfolgende Stunden umfassen muss.
- 4 Sofern es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, ist die Fünftageweche einzuhalten. In den übrigen Fällen sollen Ausgleichstage soweit möglich so zugeteilt werden, dass eine gegenüber der Fünftageweche gleichwertige Lösung erreicht wird.

Absatz 3

Eine Vereinbarung muss präzisieren, wann, in welcher Konstellation und wie von den Absätzen 1 und 2 abgewichen werden kann. Siehe dazu auch die allgemeineren Erläuterungen zur Ausgestaltung von Vereinbarungen.

Absatz 4

Im Prinzip ist es möglich, mit dem Modell einer Sechstageweche zu arbeiten. Dabei müssen 63 Ruhetage im Jahr gewährt werden. Im Sinne

der aktuellen sozialen Bedürfnisse wie auch des Gesundheitsschutzes, sollen möglichst mehr arbeitsfreie Tage zugeteilt sein. Anzustreben ist das Modell einer Fünftageweche. Bei den zusätzlich zu den Ruhetagen gewährten arbeitsfreien Tagen handelt es sich um Ausgleichstage.

Es ist möglich, eine Mindestanzahl an garantierten Ausgleichstagen zu vereinbaren.

Berechnung der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit

- ¹ Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit nach Artikel 4 Absatz 1 AZG wird berechnet, indem die im Zeitraum von 365 Tagen geleistete Arbeitszeit zusammengezählt und durch die Anzahl der Arbeits- und Ausgleichstage geteilt wird.
- ² Die Gestaltung der Arbeitszeit innerhalb des Zeitraums von 365 Tagen muss mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung schriftlich vereinbart werden. Im Stundenlohn beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können von der Vereinbarung ausgenommen werden.

Absatz 1

In einem Abschnitt von 365 Tagen wird die Arbeitszeit zusammengezählt und durch die Zahl der Ausgleichs- und Arbeitstage (nach Art. 3 AZG) geteilt. Der Zeitabschnitt von 365 Tagen muss dabei rollend, das heisst wiederholt jeweils um einen Tag verschoben, angewendet werden.

Das AZG nennt keine ausdrückliche Jahreshöchstarbeitszeit. Aus dieser Bestimmung i. V. m. Artikel 4 Absatz 1 AZG und Artikel 10 Absatz 1 AZG lässt sich diese sinngemäss berechnen.

$$(365 - 63) \times 7 \text{ Stunden} = 2114 \text{ Stunden}$$

Im Zeitraum von 365 Tagen sind nach der Gewährung von mindestens 63 Ruhetagen noch 302 Arbeitstage möglich. An diesen kann im Durchschnitt maximal 7 Stunden Arbeitszeit geleistet werden. Das ergibt einen Wert von 2114 Stunden. Es handelt sich um eine individuelle Berechnung je Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer, welche sich an der effektiven Diensterteilung orientiert.

Absatz 2

Das AZG lässt innerhalb 365 Tagen starke Schwankungen bei der Arbeitszeit zu. Dies zum

Beispiel für saisonalen unterschiedlichen Arbeitsanfall. Ob die Arbeitszeit eher gleichmässig oder mit Schwankungen erbracht werden muss, soll mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern schriftlich vereinbart werden. Allenfalls können eine Mindestanzahl an garantierten Ausgleichstagen und die zu erwartende durchschnittliche tägliche Arbeitszeit vereinbart werden.

Das AZG kennt keine speziellen Bestimmungen für Teilzeitangestellte. Es gelten für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die gesetzlichen Bestimmungen des AZG. Dabei ist sowohl der Beschäftigungsgrad, wie auch die Lohnzahlung (z. B. Stundenlohn, Monatslohn) unerheblich. Die zusätzliche arbeitsfreie Zeit bei Teilzeitangestellten muss den AZG-Bestimmungen entsprechen.

Es ist empfehlenswert, dass sich die Unternehmen und die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Abschluss eines Teilzeitarbeitsvertrages über die genauen Konditionen zur Erbringung der Arbeitszeit und auch zur zusätzlichen arbeitsfreien Zeit einigen.

Einteilung zum Pikettdienst

- 1 Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann im Zeitraum von 28 Tagen an höchstens 7 Tagen zum Pikettdienst eingeteilt werden. Sobald die Höchstzahl erreicht ist, darf die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den darauffolgenden 14 Tagen nicht mehr zum Pikettdienst eingeteilt werden.
- 2 Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann im Zeitraum von 28 Tagen an höchstens 14 Tagen zum Pikettdienst eingeteilt werden, wenn aufgrund der betrieblichen Grösse oder Struktur nicht genügend Personal für einen Pikettdienst nach Absatz 1 zur Verfügung steht und für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer:
 - a. im Kalenderjahr höchstens 20 Zeiträume von Pikettdienst betroffen sind und nach einem solchen Zeitraum jeweils mindestens 7 pikettfreie Tage folgen; oder
 - b. im Kalenderjahr höchstens 90 Tage von Pikettdienst betroffen sind.
- 3 Zur Bewältigung von winterlichen Verhältnissen kann eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten während 16 Zeiträumen, im Kalenderjahr jedoch während nicht mehr als 20 Zeiträumen und insgesamt an höchstens 77 Tagen zum Pikettdienst eingeteilt werden.
- 4 Die Zeiträume nach den Absätzen 2 Buchstabe a und 3 dürfen höchstens 7 Tage umfassen.
- 5 Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Familienpflichten müssen kurzfristige Änderungen in der Einteilung der Pikettdienste mit diesen vereinbart werden.
- 6 Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer darf nicht an einem Ruhetag, während der Ruhezeit nach Artikel 10 Absatz 4 AZG oder an einem Tag, an dem sie oder er Nachtdienst leistet, zum Pikettdienst eingeteilt werden.

Allgemein

Der Pikettdienst muss grundsätzlich so organisiert werden, dass die Freizeiteinschränkungen des Personals minimal sind.

Ab dem Zeitpunkt der Übernahme des Pikettdienstes werden die darauffolgenden 24 Stunden als 1 Tag mit Pikettdienst angerechnet. Dauert der Pikettdienst weniger als 24 Stunden, so gilt dies dennoch als 1 Tag Pikettdienst im Sinne der Bestimmungen.

Absatz 1

Die Höchstzahl von 7 Tagen Pikettdienst kann auch durch Einzeltage mit Pikettdienst erreicht werden. Zum Beispiel mit Pikettdienst in der Woche 1 am Montag sowie Sonntag, in der Woche 2 am Dienstag, Donnerstag sowie Samstag und in der Woche 3 am Mittwoch sowie Freitag. Nach dem Pikettdienst am Freitag der 3. Woche beginnen die 14 Tagen ohne möglichen Pikettdienst.

Für die Berechnung der Höchstzahl von 7 Tagen Pikettdienst muss der Zeitabschnitt von 28 Tagen rollend, das heisst wiederholt jeweils um einen Tag verschoben angewendet werden.

Absatz 4

Hier wird der Begriff «Zeitraum» ausschliesslich für die erwähnten Bestimmungen definiert:

- Artikel 10 Absatz 2 Buchstabe a AZGV:
 - (...) höchstens 20 Zeiträume (...);
 - (...) nach einem solchen Zeitraum (...).
- Artikel 10 Absatz 3 AZGV:
 - (...) während 16 Zeiträumen (...);
 - (...) nicht mehr als 20 Zeiträumen (...).

Diese Definition gilt nicht, wenn der Begriff «Zeitraum» in anderen Bestimmungen des AZG oder

der AZGV genutzt wird, wie zum Beispiel im selben Artikel:

- Artikel 10 Absatz 1 AZGV: (...) im Zeitraum von 28 Tagen (...); und
- Artikel 10 Absatz 2 erster Satz AZGV: (...) im Zeitraum von 28 Tagen (...).

Ein Zeitraum kann zwischen 1 bis maximal 7 aufeinanderfolgende Tage mit Pikettdienst umfassen. Die Zeiträume können an jedem beliebigen Wochentag beginnen. Zum Beispiel Montag bis Sonntag, Mittwoch bis Dienstag oder Montag bis Freitag.

Absatz 5

Bei der Pikettplanung und -einteilung kann es häufig zu kurzfristigen Änderungen kommen. Die Gründe dafür sind vielfältig: Unfälle, Krankheiten, geänderte Ferien- und Freizeitplanung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen usw. Kommt eine Änderung der Pikettplanung nicht auf ausdrücklichen Wunsch der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu Stande, sondern

ergibt sich diese aus einer betrieblichen Notwendigkeit, dürfen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen mit Familienpflichten nur beigezogen werden, wenn sie damit ausdrücklich einverstanden sind und für den Betrieb keine zumutbare Alternative besteht.

Zu den Familienpflichten gehören die Erziehung und Betreuung von minderjährigen Kindern bis zum vollendeten 15. Altersjahr. Die Familienpflichten umfassen alle Aufgaben, welche die Anwesenheit der betreuenden Person notwendig oder wünschenswert erscheinen lässt, weil die Kinder diese Aufgaben noch nicht allein übernehmen können oder weil ihnen noch nicht genügend Eigenverantwortung zugemutet werden kann: die Kinder rechtzeitig in die Schule schicken, sie in der Mittagspause oder am Abend mit einer warmen Mahlzeit versorgen, sie zu besonderen Anlässen begleiten usw. Zu den Familienpflichten zählt auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder anderer nahestehender Personen.

Arbeitszeit bei Piketteinsatz

- 1 Bei einem Einsatz während des Pikettdienstes werden die gesamte Einsatzzeit sowie die Wegzeit zum und vom Einsatzort als Arbeitszeit angerechnet. Es werden Zeitzuschläge nach den Artikeln 7 und 17 gewährt.
- 2 Bei einem Piketteinsatz, der an die Dienstschrift anschliesst, ist eine ununterbrochene Arbeitszeit von mehr als 5 Stunden zulässig.
- 3 Wird infolge von Piketteinsätzen die Höchstarbeitszeit überschritten, so richtet sich der Ausgleich nach Artikel 5 Absatz 3 AZG.

Allgemein

Die Bestimmungen dieses Artikels gelten ausschliesslich für Einsätze während eines Pikettdienstes in der Freizeit nach Artikel 4b AZG. Bei Einsätzen während der geplanten Dienstschrift handelt es sich nicht um einen Pikettdienst beziehungsweise einen Piketteinsatz. Wird in solchen Fällen die im Dienstplan vorgeschriebene Arbeitszeit überschritten, so gelten die Bestimmungen zur Überzeitarbeit nach Artikel 5 AZG

Absatz 1

Piketteinsätze können auch vom Aufenthaltsort aus geleistet werden. Ist jedoch eine Intervention vor Ort notwendig, wird die Wegzeit zum und ab dem Einsatzort als Arbeitszeit angerechnet.

Absatz 3

Aufgrund Artikel 12 Absatz 1 AZGV wird für die Berechnung der Arbeitszeit während des Pikettdienstes nur die Zeit der (eentlichen) Piketteinsätze und der dafür notwendigen Wegzeiten herangezogen. Die Arbeitszeit einer allfälligen Dienstschrift am selben Arbeitstag wird dabei nicht betrachtet. Überschreiten die Arbeitszeiten der Piketteinsätze die Höchstarbeitszeiten nach Artikel 4 Absatz 3 AZG, so ist die darüberhinausgehende Arbeitszeit nach den Bestimmungen zur Überzeitarbeit in Artikel 5 Absatz 3 AZG auszugleichen und abzugelten.

Beispiel 1

Eine Person arbeitet:

- Von 07:30 bis 17:00 Uhr inklusiv einer Mittagspause von einer Stunde (12:00 bis 13:00 Uhr) in einer geplanten Dienstschrift;
- Von 17:00 bis 07:30 Uhr des Folgetags wird Pikettdienst geleistet;
- Von 19:00 bis 22:00 Uhr erfolgt ein Piketteinsatz inklusiv Wegzeiten.

Arbeitszeit ausserhalb Pikettdienst	Arbeitszeit Piketteinsatz	Total Arbeitszeit
8.5 Stunden	3 Stunden	11.5 Stunden

Die Person leistet an diesem Tag gesamthaft 11 Stunden 30 Minuten Arbeitszeit. Trotzdem wird die Höchstarbeitszeit innerhalb einer einzelnen Dienstschrift nicht überschritten. Weder die Arbeitszeit der geplanten Dienstschrift noch der Piketteinsatz dauert isoliert betrachtet mehr als 10 Stunden.

Beispiel 2

Eine Person arbeitet:

- Von 08:00 bis 17:00 Uhr inklusiv einer Mittagspause von einer Stunde (12:00 bis 13:00 Uhr) in einer geplanten Dienstschicht;
- Von 17:00 bis 08:00 Uhr des Folgetags wird Pikettdienst geleistet;
- Von 18:00 bis 23:00 Uhr erfolgt ein Piketteinsatz inklusiv Wegzeiten;
- Von 01:30 bis 07:30 Uhr erfolgt ein Piketteinsatz inklusiv Wegzeiten.

Arbeitszeit ausserhalb Pikettdienst	Arbeitszeit Piketteinsatz	Total Arbeitszeit
8 Stunden	11 Stunden (5 + 6 Stunden)	19 Stunden

Die Person leistet an diesem Tag gesamthaft 19 Stunden Arbeitszeit. Die Arbeitszeit der geplanten Dienstschicht dauert isoliert betrachtet

weniger als 10 Stunden und erfüllt somit die Vorgaben zur Höchstarbeitszeit innerhalb einer einzelnen Dienstschicht. Die Piketteinsätze dauern gesamthaft mehr als 10 Stunden. Die Höchstarbeitszeit wird um 1 Stunde überschritten. Der Ausgleich dieser einen Stunde erfolgt nach Artikel 5 Absatz 3 AZG und wird dort geregelt. Auch wenn gesetzlich in diesem Beispiel lediglich eine Stunde zeitnah ausgeglichen werden muss, ist immer auch der Aspekt des Gesundheitsschutzes zu beachten. Je länger und belastender Piketteinsätze für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind, desto eher ist die Notwendigkeit gegeben, für eine Ablösung zu sorgen. Gegebenenfalls sind die nachfolgenden geplanten Dienstschichten anzupassen, soweit dies infolge der Bestimmungen zur Mindestruhezeit nach Artikel 13 AZGV nicht sowieso erfolgen muss. Siehe dazu auch die Erläuterungen zu Artikel 12 Absatz 2 AZG.

Anrechnung von Piketteinsätzen

- 1 Piketteinsätze werden nicht der Dienstschicht oder dem Arbeitstag angerechnet.
- 2 Durch einen Piketteinsatz an einem Ausgleichstag wird dieser nicht zu einem Arbeitstag.

Absatz 1

Piketteinsätze werden nicht mit der Arbeitszeit oder der Dienstschicht einer ordentlichen Dienstschicht am selben Arbeitstag zusammengezählt.

Dies hat zum Beispiel Einfluss auf die Berechnung der Arbeitszeit (Höchstarbeitszeit). Siehe dazu auch die Erläuterungen zu Artikel 11 Absatz 3 AZGV.

Ruheschicht bei Piketteinsatz

Die Ruheschicht kann durch Piketteinsätze unterbrochen werden. Die verbleibende Ruheschicht vor und nach den Piketteinsätzen muss zusammen mindestens 11 Stunden betragen; davon müssen mindestens 6 Stunden zusammenhängen.

Allgemein

Eine Ruheschicht kann durch einen Piketteinsatz oder mehrere Piketteinsätze unterbrochen werden. Dabei ist zu beachten, dass sämtliche verbleibenden Teilstücke der Ruheschicht zusammen mindestens 11 Stunden dauern müssen. Auch muss eines der Teilstücke mindestens 6 Stunden betragen.

Falls nicht beide Bedingungen erfüllt sind, muss die Ruheschicht verlängert werden und der Beginn der darauffolgenden Dienstschicht muss auf später verschoben werden.

Überzeitarbeit

- 1 Die geleistete Überzeitarbeit ist monatlich auszuweisen und innerhalb der nächsten 2 Monate durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Die Frist kann nach Vereinbarung mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer oder ihrer Vertretung um bis zu 10 Monate auf maximal 12 Monate erstreckt werden.
- 2 Der Zeitpunkt des Ausgleichs wird mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer vereinbart.
- 3 Bei geringfügiger Überschreitung der im Dienstplan vorgeschriebenen Arbeitszeit kann mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung eine andere Form des Ausgleichs vereinbart werden.
- 4 Die Barvergütung für Überzeitarbeit (Art. 5 Abs. 2 und 3 AZG) wird aufgrund des Stundenlohnes berechnet. Dieser wird auf der Basis von maximal 2100 Jahresstunden berechnet.
- 5 Wird die Höchstarbeitszeit nach Artikel 6 ausgedehnt, so gilt dies nicht als Überzeitarbeit.

Absatz 1

Die meisten Unternehmen wenden eine monatliche Abrechnung an. Einmal monatlich ist die geleistete Überzeitarbeit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer bekanntzugeben. Je nach Abrechnungsperiode kann dies zum Beispiel Ende Monat oder immer am 20. Tag des Monats geschehen. Ab diesem Zeitpunkt beginnen die 2 Monate Frist für den Ausgleich zu laufen.

Bei einer Erstreckung der Frist zum Ausgleich von Überzeitarbeit ist zu beachten, dass der Ausgleich im Sinne des Gesundheitsschutzes zeit-

nah erfolgen muss. Daher kann die Frist bis maximal auf ein Jahr, beginnend ab der monatlichen Bekanntgabe, erstreckt werden.

Absatz 3

Mit geringfügiger Überschreitung sind kurze Zeitspannen gemeint. Beispiel einer von vielen möglichen Vereinbarungen könnte sein, dass bei Überschreitung der geplanten Arbeitszeit die ersten 15 Minuten als Arbeitszeit und nicht als Überzeitarbeit gerechnet werden.

Dienstschicht

- 1 Ausgleichstage, die zur Erreichung der vorgeschriebenen durchschnittlichen Arbeitszeit zugeteilt werden, sind bei der Berechnung der durchschnittlichen Dienstschicht nicht mitzuzählen.
- 2 Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die während einer Dienstschicht auf einer der folgenden Linien eingesetzt werden, kann die Dienstschicht nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung auf höchstens 13 Stunden und einmal zwischen zwei dienstfreien Tagen auf höchstens 14 Stunden verlängert werden, sofern die Dienstschicht im Durchschnitt von 28 Tagen 13 Stunden nicht überschreitet:
 - a. Linie mit einer Betriebsdauer von mehr als 12 Stunden und höchstens 14 Stunden;
 - b. Linie mit Morgen- und Abendspitzenverkehr;
 - c. Linie ohne durchgehenden Stundentakt.
- 3 Die Dienstschicht kann nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung ausnahmsweise auf höchstens 15 Stunden verlängert werden, wenn:
 - a. als Folge von Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst, Krankheit oder Unfall Personalmangel vorliegt;
 - b. ausserordentliche oder vorübergehende Aufgaben bewältigt werden müssen.
- 4 Die Zeitzuschläge nach den Artikeln 7 und 17 sind bei der Berechnung der Dienstschicht nicht anzurechnen.

Absatz 2

Unabhängig des Verkehrsträgers oder des Einsatzgebietes sollen Unternehmen bei den genannten einschränkenden Fahrplankonstellationen die Dienstschichten verlängern können.

Die Bedingungen der Buchstaben a–c sind nicht kumulativ zu verstehen. Das heisst, es muss nur die Fahrplankonstellatation einer dieser Bedingungen zutreffen.

Buchstabe a

Mit der Betriebsdauer sind mehr als 12 und höchstens 14 aufeinanderfolgende Stunden im Zeitraum von 24 Stunden gemeint. Zum Beispiel täglich von 6 bis 19 Uhr.

Buchstabe b

Mit Morgen- und Abendspitzenverkehr ist gemeint, wenn auf der Linie sowohl am Morgen wie auch am Abend mehr Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zur Verkehrsbewältigung benötigt werden als in den restlichen Zeiten. Dies kann zum Beispiel infolge doppelt geführter Kurse oder grösserer Taktichte der Fall sein.

Buchstabe c

Mit Linien ohne durchgehenden Stundentakt sind hauptsächlich ländliche Verbindungen gemeint, welche Taktlücken von mehr als einer Stunde aufweisen.

Pausen

- 1 Die Pause kann unter den folgenden Voraussetzungen auf weniger als eine Stunde verkürzt werden:
 - a. wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihre Vertretung angehört wurde: bis auf 45 Minuten;
 - b. wenn die Verkürzung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung vereinbart wurde: bis auf 30 Minuten.
- 2 Auf Ersuchen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihrer Vertretung sind Pausen soweit möglich auf mehr als eine Stunde zu verlängern und während den üblichen Verpflegungszeiten zu planen.
- 3 Die ununterbrochene Arbeitszeit darf 5 Stunden nicht überschreiten. Einmal zwischen zwei dienstfreien Tagen kann die ununterbrochene Arbeitszeit um höchstens 10 Minuten überschritten werden. In Fällen von höherer Gewalt oder bei Betriebsstörungen sowie für Reisezeit ohne Arbeitsleistung am Ende der Dienstschicht (Art. 6) kann die ununterbrochene Arbeitszeit 5 Stunden überschreiten.
- 4 In einer Dienstschicht können 2 Pausen zugeteilt werden. Nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung kann die Zahl auf 4 erhöht werden.
- 5 Für Pausen, die vollständig im Zeitraum zwischen 22 Uhr und 6 Uhr liegen, sind die folgenden Voraussetzungen zu erfüllen:
 - a. Sie dienen der Einhaltung der ununterbrochenen Arbeitszeit nach Absatz 3 oder es besteht eine Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung.
 - b. Es sind Pausenräumlichkeiten mit Ruhegelegenheiten vorhanden, sofern die Pause nicht zumutbar zu Hause verbracht werden kann und länger als 90 Minuten dauert; fehlt die Ruhegelegenheit, so ist die 60 Minuten übersteigende Pausenzeit als Zeitzuschlag zu gewähren.
- 6 Als Dienstort nach Artikel 7 Absatz 3 AZG gilt der Dienstort, welcher das Unternehmen der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer zuweist. Unternehmen mit gesamtarbeitsvertraglich oder öffentlich-rechtlich geregelten Anstellungsverhältnissen können mit der Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vereinbaren, dass mehrere Dienstorte zugewiesen werden können.

Absatz 1

Pausen von 30–59 Minuten gelten als verkürzt. Der Absatz ist für sämtliche Pausen einer Dienstschicht zu beachten.

Buchstabe a

Sind in der Dienstschicht Pausen mit einer Dauer von 45–59 Minuten geplant, so ist eine Anhörung erforderlich.

Buchstabe b

Sind in der Dienstschicht Pausen mit einer Dauer von 30–44 Minuten geplant, so ist eine Vereinbarung erforderlich.

Absatz 2

Wird um Pausen von mehr als einer Stunde oder Pausen während den üblichen Verpflegungszeiten ersucht, so sind diese Wünsche gegenüber anderen Wünschen, zum Beispiel im Rahmen der Anhörung zu Dienstplänen, höher zu gewichten.

Absatz 3

Kein Dienstteil vor sowie nach einer Pause oder vor sowie nach einer Arbeitsunterbrechung darf mehr als fünf Stunden durchgehende Arbeitszeit aufweisen.

Einmal zwischen zwei arbeitsfreien Tagen, kann einer aller der darin enthaltenen Dienstteile um

maximal 10 Minuten auf bis zu 5 Stunden 10 Minuten erhöht werden.

In den Fällen von höherer Gewalt oder bei Betriebsstörungen gibt das Gesetz keine Möglichkeit auf den Verzicht einer Pause. Ist es betrieblich notwendig, darf die Pause hinausgezögert werden, da die maximale Dauer der ununterbrochenen Arbeitszeit überschritten werden kann. Eine Pause muss dennoch so bald wie möglich gewährt werden. Allenfalls ist eine frühere Ablösung der Person zu prüfen. Siehe dazu auch die Erläuterungen zu Artikel 12 Absatz 2 AZG.

Wird die Höchstarbeitszeit um Reisezeit ohne Arbeitsleistung am Ende der Dienstschicht ausgedehnt, muss diese für die Berechnung der ununterbrochenen Arbeitszeit nicht berücksichtigt werden.

Absatz 5

Pausen in der Nacht sind für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer belastend. Dem Aspekt des Gesundheitsschutzes soll daher für Pausen in der Nacht mehr Gewicht gegeben werden.

Buchstabe a

Ist ohne eine Pause eine ununterbrochene Arbeitszeit von mehr als 5 Stunden bzw. 5 Stunden 10 Minuten vorhanden, darf eine Pause zugeteilt werden. Ist die ununterbrochene Arbeitszeit ohne Pause kürzer, so kann eine Pause nur zugeteilt werden, wenn eine Vereinbarung vorliegt.

Buchstabe b

Zusätzlich zu den einzuhaltenden Bestimmungen für Pausenlokalitäten (Art. 30 Abs. 2 AZGV i. V. m. ArGV 3) sind für solche Pausen zusätzlich Ruhegelegenheiten (Art. 33 Abs. 3 ArGV 3) anzubieten. Fehlen diese, ist ab der 61. Minute ein Zeitzuschlag von 100% zu gewähren.

Absatz 6

Die Bestimmungen geben vor, dass der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer ein einziger Dienstort durch das Unternehmen zugewiesen wird. Umschreibungen, die ein geografisches Gebiet zum Dienstort erklären, sind nicht gestattet. Der Dienstort muss eine eindeutige, präzise Ortsangabe sein. Ein Dienstort setzt zudem eine betriebliche Infrastruktur voraus. Es ist nicht zulässig, in kurzer Kadenz stets einen neuen Dienstort zuzuweisen, um damit die Bestimmungen zu umgehen, nicht mehrere Dienstorte zuweisen zu können.

Die Zuweisung von mehreren Dienstorten erfordert eine öffentlich-rechtliche oder gesamtarbeitsvertragliche Bestimmung, welche die Möglichkeit von mehreren Dienstorten vorsieht. Die darauf gestützte Vereinbarung muss die einzelnen Dienstorte bezeichnen. Nicht genannte Orte können nicht als Dienstort gelten.

Zeitzuschlag für Pausen

- 1 Es ist ein Zeitzuschlag von mindestens 30 Prozent zu gewähren:
 - a. bei Dienstschichten mit einer oder zwei Pausen: für Pausenzeit ausserhalb des Dienstortes, die zusammengezählt 60 Minuten übersteigt;
 - b. bei Dienstschichten mit mehr als zwei Pausen: für Pausenzeit, die zusammengezählt 60 Minuten übersteigt.
- 2 Die Zeitzuschläge nach diesem Artikel werden nicht an die Höchstarbeitszeit angerechnet.
- 3 Die Zeitzuschläge sind durch Freizeit auszugleichen. Die Art des Ausgleichs ist mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung zu vereinbaren.

Absatz 1

Buchstabe a

Es werden die Zeiten aller Pausen ausserhalb des Dienstortes zusammengezählt. Ergibt das Resultat mehr als 60 Minuten, ist ab der 61. Minute ein Zeitzuschlag von 30% zu gewähren.

Buchstabe b

Es werden die Zeiten aller Pausen zusammengezählt. Ergibt das Resultat mehr als 60 Minuten, ist ab der 61. Minute ein Zeitzuschlag von 30% zu gewähren.

Absatz 2

Gemeint ist die Höchstarbeitszeit innerhalb einer einzelnen Dienstschicht und im Durchschnitt von

7 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen nach Artikel 4 Absatz 3 AZG.

Absatz 3

Die Zeitzuschläge dienen im Wesentlichen dazu, die erhöhte Belastung auszugleichen, welche aufgrund des Qualitätsverlustes der Freizeit während Pausen ausserhalb des Dienstortes oder vielen Pausen entsteht. Aus diesem Grund, ist ein Ausgleich in Form von Freizeit innerhalb eines angemessenen Zeitraums erforderlich.

Eine Auszahlung in Form von Geld ist nicht vorgesehen, da diese den Aspekt der zusätzlichen Erholung als Ausgleich der erhöhten Belastung nicht berücksichtigen würde.

Ruheschicht

- 1 Ausgleichstage, die zur Erreichung der vorgeschriebenen durchschnittlichen Arbeitszeit zugeteilt werden, sind bei der Berechnung der durchschnittlichen Ruheschicht nicht mitzuzählen.
- 2 Die Ruheschicht kann nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung in den folgenden Fällen bis auf 9 Stunden herabgesetzt werden:
 - a. einmal zwischen zwei dienstfreien Tagen beim Wechsel:
 1. vom Nacht- zum Mittel- oder Spätdienst, sofern der Nachtdienst nicht länger als bis 2 Uhr dauert,
 2. vom Spät- zum Früh-, Mittel- oder Spätdienst,
 3. vom Mittel- zum Früh- oder Mitteldienst, oder
 4. vom Früh- zum Frühdienst;
 - b. bei Ruheschichten, die weder am Dienstort noch zu Hause verbracht werden können;
 - c. bei Personalmangel als Folge von Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst, Krankheit oder Unfall;
 - d. zur Bewältigung ausserordentlicher und vorübergehender Aufgaben.
- 3 Wird die Ruheschicht aufgrund höherer Gewalt oder Betriebsstörungen herabgesetzt, so ist keine Vereinbarung erforderlich.
- 4 Bei einer Unterschreitung der Ruheschicht nach Artikel 8 Absatz 2^{bis} AZG muss die Ruheschicht mindestens 8 Stunden betragen.
- 5 Wird die Dienstschicht nach Artikel 15 Absatz 2 verlängert, so kann die Ruheschicht im Durchschnitt von 28 Tagen auf 11 Stunden und einmal zwischen zwei dienstfreien Tagen auf 10 Stunden herabgesetzt werden.
- 6 Wird die Dienstschicht nach Artikel 15 Absatz 2 verlängert und die Ruheschicht nach Absatz 2 herabgesetzt, so muss die Ruheschicht zusammen mit den nächstfolgenden 3 Ruheschichten im Durchschnitt mindestens 12 Stunden betragen.

Absatz 2

Bei den in den Buchstaben a–d aufgezählten Situationen, handelt es sich um die besonderen Fälle nach Artikel 8 Absatz 2 Buchstabe a AZG.

Jede Herabsetzung nach den Buchstaben a–d muss nach Artikel 8 Absatz 2 AZG ausgeglichen werden.

Buchstabe a

Es ist möglich, dass zwischen den zwei dienstfreien Tagen weitere Herabsetzungen der Ruheschicht nach anderen Bestimmungen erfolgen, zum Beispiel nach Artikel 8 Absatz 1 AZG oder Artikel 18 Absatz 2 Buchstaben b–d.

Die Definitionen zu den Dienstschichten sind in Artikel 25 Absatz 3 AZGV geregelt. Es sind nur

für den Wechsel nach den Ziffern 1–4 herabgesetzte Dienstschichten bis auf 9 Stunden möglich. Zum Beispiel beim Wechsel vom Früh- zum Nachtdienst ist keine Herabsetzung nach dieser Bestimmung möglich.

Bei Nachtdiensten die länger als 2 Uhr dauern, fällt das Dienstende in den Zeitraum nach 2 Uhr bis vor 24 Uhr.

Buchstabe b–d

Es ist möglich, dass in der nächstfolgenden Ruheschicht oder auch zwischen zwei dienstfreien Tagen mehrere Herabsetzungen der Ruheschicht nach Artikel 18 Absatz 2 Buchstaben b–d erfolgen.

Absatz 5

Liegt eine verlängerte Dienstschicht nach Artikel 15 Absatz 2 AZGV vor, kann von der Bestimmung zur Ruheschicht nach Artikel 8 Absatz 1 AZG abgewichen werden. Im Durchschnitt kann die Dauer der Ruheschicht 11 statt 12 Stunden betragen. Zwischen den zwei dienstfreien Tagen mit einer verlängerten Dienstschicht kann die Ruheschicht auf 10 statt 11 Stunden herabgesetzt werden. Das heisst die Ruheschicht dauert weniger als 12 Stunden, aber mindestens 10 Stunden.

Absatz 6

Liegt eine verlängerte Dienstschicht nach Artikel 15 Absatz 2 AZGV vor und erfolgt im selben Zeitraum eine Herabsetzung der Ruheschicht nach Artikel 18 Absatz 2 AZGV, kann von Artikel 8 Absatz 2 AZG abgewichen werden. Die Ruheschicht muss zusammen mit den nächstfolgenden 3 statt 2 Ruheschichten im Durchschnitt mindestens 12 Stunden betragen.

Anspruch auf Ruhesonntage

- 1 Mindestens 20 Ruhetage müssen auf einen Sonntag fallen. Als Sonntage gelten auch Neujahr, Aufahrt, der Bundesfeiertag und Weihnachten sowie bis zu sieben kantonale Feiertage. Welche kantonalen Feiertage als Sonntage gelten, muss mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung vereinbart werden.
- 2 Auf Ersuchen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers kann vereinbart werden, dass die Zahl der Ruhesonntage auf bis zu 16 herabgesetzt wird, wobei im Kalendermonat mindestens ein dienstfreies Wochenende, bestehend aus dem ganzen Samstag und dem ganzen Sonntag, zuzuteilen ist.
- 3 Fällt die Dienstschrift ganz oder teilweise auf einen Sonntag oder Feiertag, so darf dieser nicht als Ruhesonntag angerechnet werden.
- 4 In die Ferien fallende Sonntage und Feiertage gelten nicht als Ruhesonntage.

Allgemein

Das AZG kennt keinen Zeitzuschlag für Sonntagsarbeit. Die Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist gestattet.

Absatz 1

Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer kann grundsätzlich nicht freiwillig auf die mindestens 20 zuzuteilenden Ruhesonntage verzichten. Ausgenommen sind vorgesehene Ausnahmebestimmung nach Absatz 2 oder spezifischen Bestimmungen im 5. Kapitel «Ausnahmebestimmungen».

Die mindestens zuzuteilenden Ruhesonntage sind für Arbeitgeber wie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bindend. Abweichungen dürfen auch dann nicht erfolgen, wenn sich die Sozialpartner darüber einig wären.

Als kantonale Feiertage gelten die durch den jeweiligen Kanton als gesetzliche Feiertage bezeichneten Tage.

Absatz 2

Wird mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eine Herabsetzung der Ruhesonntage vereinbart, sind als ganze Samstage und Sonntage

der Zeitraum von 0 Uhr bis 24 Uhr beider Tage zu verstehen. In diesem Zeitraum darf keine Arbeitszeit zugeteilt sein. Nur so zählt es als dienstfreies Wochenende.

Es ist unerheblich, aus welchen arbeitszeitfreien Elementen (z. B. Ausgleichstag, Ruhetag) das dienstfreie Wochenende zusammengestellt ist.

Absatz 3

Damit der Sonntag oder Feiertag als Ruhesonntag gilt, darf im Zeitraum von 0 Uhr bis 24 Uhr keine Arbeitszeit zugeteilt sein.

Ob in den Zeitraum von 0 Uhr bis 24 Uhr neben dem Ruhetag selbst noch andere arbeitszeitfreie Elemente hineinreichen, zum Beispiel Teile eines Ausgleichstages oder einer Ruhezeit, ist unerheblich.

Absatz 4

Mit in die Ferien fallende Sonntage und Feiertage sind die in den 7 Tagen einer Ferienwoche enthaltenen Tage gemeint. Diese zählen nicht zu den 20 Ruhetagen, welche auf einen Sonntag fallen müssen.

Zuteilung der Ruhetage und der Ruhesonntage

- 1 Pro Kalendermonat sind mindestens vier Ruhetage, wovon ein Ruhesonntag, zuzuteilen.
- 2 Nach einem Ruhetag dürfen höchstens 13 Tage ohne Ruhetag folgen.
- 3 Die Ruhetage und Ruhesonntage sind im Voraus in der Diensteinteilung zuzuteilen.
- 4 Eheleuten und Lebenspartnerinnen und -partnern, die im gleichen Unternehmen arbeiten, sind auf ihr Ersuchen hin die Ruhesonntage und wenn möglich auch die übrigen Ruhetage gleichzeitig zuzuteilen.

Absatz 1

Werden in einem Kalendermonat gleichzeitig Ferien zugeteilt, führt dies oft zu Fragen bei der Zuteilung von Ruhetagen und Ruhesonntagen. In der Praxis ist in diesem Fall die Bestimmung wie nachfolgend erläutert anzuwenden.

Pro Ferienwoche im Kalendermonat kann der Mindestanspruch von 4 Ruhetagen um einen reduziert werden. Bei zwei Ferienwochen im Kalendermonat sind somit noch mindestens 2 Ruhetage zuzuteilen. Bei einer monatsüberschreitenden Ferienwoche kann jedoch nur in einem der zwei Kalendermonate eine Reduktion des Mindestanspruchs von 4 Ruhetagen durchgeführt werden.

Durch Zuteilen einer Ferienwoche ist der Anspruch auf einen Ruhesonntag pro Kalendermonat erfüllt. Die Ferienwoche muss jedoch so gelegt sein, dass am darin liegenden Kalendersonntag oder an einem allfällig darin liegenden Feiertag von 0 Uhr bis 24 Uhr keine Arbeitszeit zugeteilt ist. Sind in einer monatsübergreifenden Ferienwoche neben dem Sonntag noch Feiertage vorhanden, kann nur einer der Kalendersonntage oder Feiertage im entsprechenden Kalendermonat zu einer Reduktion des Mindestanspruchs von einem Ruhesonntag führen.

Beispiel einer Ferienwoche (Sa-Fr)

Samstag, 27. Juli	1. Ferientag	
Sonntag, 28. Juli	2. Ferientag	Sonntag
Montag, 29. Juli	3. Ferientag	
Dienstag, 30. Juli	4. Ferientag	
Mittwoch, 31. Juli	5. Ferientag	
Donnerstag, 1. August	6. Ferientag	Feiertag
Freitag, 2. August	7. Ferientag	

- Wahlweise im Juli oder August müssen nur noch 3 statt 4 Ruhetage zugeteilt werden;
- Wahlweise im Juli oder August muss kein Ruhesonntag zugeteilt werden.

Absatz 2

Im Anschluss an einen Ruhetag dürfen maximal 13 Tage folgen, an welchen kein Ruhetag zugeteilt wird. Jedoch ist zu beachten, dass nur nach Ruhetagen die Zählung der 13 Tage neu beginnt. Ein Ausgleichstag unterbricht die Zählung nicht und entspricht einem von den 13 Tagen.

Beispiel

Mittwoch	Ruhetag	
Donnerstag	Dienstschicht	1. Tag
Freitag	Dienstschicht	2. Tag
Samstag	Dienstschicht	3. Tag
Sonntag	Dienstschicht	4. Tag
Montag	Dienstschicht	5. Tag
Dienstag	<u>Ausgleichstag</u>	6. Tag
Mittwoch	Dienstschicht	7. Tag
Donnerstag	Dienstschicht	8. Tag
Freitag	Dienstschicht	9. Tag
Samstag	Dienstschicht	10. Tag
Sonntag	Dienstschicht	11. Tag
Montag	Dienstschicht	12. Tag
Dienstag	Dienstschicht	13. Tag
Mittwoch	Ruhetag	

In diesem Beispiel folgen nach dem Ruhetag die maximal möglichen 13 Tage.

Absatz 3

Nach Bekanntgabe der Einteilung gemäss den Fristen nach Artikel 26 AZGV kann ein Arbeitstag oder Ausgleichstag nur nach Vereinbarung in einen Ruhetag umgewandelt werden. Vorbehalten bleibt Artikel 21 Absatz 2 AZGV.

Absatz 4

Gemeint sind Ehen, eingetragene Partnerschaften, Konkubinate und andere feste Beziehungen. Es ist dabei unerheblich, ob ein gemeinsamer Haushalt besteht.

Verschiebung von Ruhetagen

- ¹ Dem Ersuchen einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers um Verschiebung von zugeteilten Ruhetagen muss entsprochen werden, wenn:
 - a. die Verschiebung aus dienstlichen Gründen möglich ist; und
 - b. die Bestimmungen über die Zuteilung von Ruhetagen eingehalten werden.
- ² Können zugeteilte Ruhetage aus dienstlichen Gründen nachweislich nicht gewährt werden, so sind sie nach den Bestimmungen über die Zuteilung von Ruhetagen und soweit möglich nach dem Wunsch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zuzuteilen.

Absatz 2

Ein Unternehmen kann einen zugeteilten Ruhetag nur aus dienstlichen Gründen verschieben.

Ruhetage bei Abwesenheit

- 1 Bei Abwesenheit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers infolge von Krankheit, Unfall, unbezahltem Urlaub oder Mutterschaftsurlaub sowie bei Abwesenheit von mehr als 6 zusammenhängenden Tagen infolge von Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst wird der Anspruch auf Ruhetage auf eine der folgenden Arten herabgesetzt:
 - a. Pro 7 Abwesenheitstage im Kalenderjahr wird der Anspruch um einen Ruhetag und ab 33 Abwesenheitstage im Kalenderjahr um einen zusätzlichen Ruhetag pro 33 Abwesenheitstage herabgesetzt.
 - b. Die in die Abwesenheit fallenden Sonntage und die nach Artikel 19 Absatz 1 als Sonntage geltenden Feiertage gelten als bezogene Ruhetage.
- 2 Ob der Anspruch nach Absatz 1 Buchstabe a oder nach Absatz 1 Buchstabe b herabgesetzt wird, ist mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung zu vereinbaren.
- 3 Unternehmen mit gesamtarbeitsvertraglich oder öffentlich-rechtlich geregelten Anstellungsverhältnissen können mit der Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer andere Lösungen vereinbaren. Die vereinbarte Lösung muss jener nach Absatz 1 gleichwertig sein.

Absatz 1

Zu berücksichtigen bei der Festlegung des Ruhetagsanspruchs ist, dass jedes Kalenderjahr für sich berechnet und abgeschlossen werden muss. Wenn die Abwesenheit über den Jahreswechsel erfolgt, so wird die Berechnung am Ende des Jahres abgeschlossen und beginnt mit dem Anfang des neuen Jahres so, wie wenn die Abwesenheit ebenfalls erst begonnen hätte.

Absatz 2

Beide Varianten sind aus Sicht des Unternehmens sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichwertig. Je nach Lage und Dauer der Abwesenheiten ist das Resultat der Herabsetzung zugunsten oder zuungunsten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers leicht abweichend.

Variante a führt eher zu einer lineareren Herabsetzung. Es ist irrelevant, auf welchen Wochentag eine Abwesenheit fällt.

Variante b führt gegenüber Variante a zu einer grösseren Herabsetzung, wenn die Abwesenheit in einen Zeitraum mit vielen Sonn- und Feiertagen fällt. Abwesenheiten an Werktagen werden gegenüber solchen an Sonn- und Feiertagen anders gehandhabt. Abwesenheiten an Werktagen führen zu keiner Herabsetzung.

Absätze 2 und 3

Beim Entscheid, wie die Herabsetzung erfolgt, sollten auch Faktoren ausserhalb des AZG beachtet werden. Zum Beispiel die Konfigurationsmöglichkeiten des Zeitsystems, Regelungen des Unternehmens zur Lohnfortzahlung und Regelungen des Unternehmens zur Anrechnung von Abwesenheiten an die Sollarbeitszeit. Die Sollarbeitszeit ist nicht im AZG geregelt. Die Details dazu sind Bestandteil des Arbeitsvertrages und zum Beispiel in einem GAV, im EAV oder im Personalreglement festgelegt. Auch die Entlöhnung ist nicht Teil des AZG. Sie richtet sich nach dem OR oder nach den öffentlich-rechtlichen Anstellungsbedingungen.

Ruhetage beim Wechsel des Dienstverhältnisses

- 1 Für die im Laufe des Kalenderjahres ein- und austretenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird der Anspruch auf Ruhetage auf eine der folgenden Arten berechnet:
 - a. Die Anzahl der Ruhetage wird im Verhältnis zur Dienstzeit herabgesetzt.
 - b. Die Anzahl Ruhetage entspricht der Zahl der in die Dienstzeit fallenden Sonntage und der als Sonntage geltenden Feiertage (Art. 19 Abs. 1).
- 2 Ob der Anspruch nach Absatz 1 Buchstabe a oder nach Absatz 1 Buchstabe b berechnet wird, ist mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung zu vereinbaren.
- 3 Bei Dienstaustritt zu viel bezogene Ruhetage dürfen nur dann mit noch nicht bezogenen Ferien verrechnet werden, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer freiwillig aus dem Unternehmen ausscheidet oder wenn das Arbeitsverhältnis durch Verschulden der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers aufgelöst wird.
- 4 Für zu viel bezogene Ruhetage darf kein Lohnabzug gemacht werden.

Absatz 1

Buchstabe a

Die Berechnung des Ruhetagsanspruchs im Verhältnis der Anstellungszeit wird berechnet, indem die Anstellungszeit in Tagen mit 63 multipliziert wird und das Resultat dividiert wird durch die Anzahl Tage des betreffenden Jahres (365 bzw. 366). Das AZG und seine Verordnung äussern sich nicht zu einer Rundungsregel bei Bruchteilen von Ruhetagen. Es wird empfohlen, bei solchen Berechnungen nach dem Kaufmännischem Runden auf den ganzen Ruhetag auf- oder abzurunden.

Absatz 2

Beide Varianten sind aus Sicht des Unternehmens sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichwertig. Je nach Zeitpunkt des Ein- oder Austritts ist der Anspruch zugunsten oder zuungunsten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers leicht abweichend.

Variante a führt zu einem lineareren, zeitanteiligen Anspruch (pro rata temporis).

Variante b führt gegenüber Variante a zu einem grösseren Anspruch an Ruhetagen, wenn sich in der Zeit des Dienstverhältnisses gegenüber dem restlichen Kalenderjahr verhältnismässig mehr Sonn- und Feiertage befinden.

Beim Entscheid, nach welcher der beiden Arten die Berechnung erfolgt, sollten auch Faktoren ausserhalb des AZG beachtet werden. Zum Beispiel die Konfigurationsmöglichkeiten des Zeitsystems, Regelungen des Unternehmens zur Entlohnung und Regelungen des Unternehmens zur Berechnung der Sollarbeitszeit. Die Sollarbeitszeit ist nicht im AZG geregelt. Die Details dazu sind Bestandteil des Arbeitsvertrages und zum Beispiel in einem GAV, im EAV oder im Personalreglement festgelegt. Auch die Entlohnung ist nicht Teil des AZG. Sie richtet sich nach dem OR oder nach den öffentlich-rechtlichen Anstellungsbedingungen.

Fahrzeugführerinnen und -führer nach Artikel 11 Absatz 1 AZG

- 1 Der Dienst der Fahrzeugführerinnen und -führer nach Artikel 11 Absatz 1 AZG darf 9 Stunden pro Arbeitstag nicht überschreiten.
- 2 Bei höherer Gewalt oder Betriebsstörungen kann der Dienst um eine Stunde verlängert werden.

Absatz 1

Zum «Dienst der Fahrzeugführerinnen und -führer nach Artikel 11 Absatz 1 AZG» werden Zeiten gezählt, in welchen die Aufmerksamkeit der Fahrzeugführerin oder des Fahrzeugführers dem Verkehrsgeschehen gewidmet werden muss. Dazu gehören zum Beispiel:

- das Fahren;
- kurze Halte an Zwischenstationen;
- Halte an Wendestationen zum Zweck der Fahrplanstabilität (Pufferzeiten);
- das Stehen im Stau; und
- das Stehen vor Ampeln.

Solche Tätigkeiten dürfen zusammengezählt in einer Dienstschicht während maximal 9 Stunden ausgeführt werden. Die Dienstschicht darf bis zum Erreichen der Höchstarbeitszeit noch um Tätigkeiten ergänzt werden, wenn dem Verkehrsgeschehen keine Aufmerksamkeit gewidmet werden muss.

Keine Aufmerksamkeit dem Verkehrsgeschehen gewidmet wird beispielsweise während:

- der längeren Wartezeit an der Wendestation;
- dem Tankvorgang;
- der Innenreinigung des Fahrzeugs; und
- der Arbeitsunterbrechung.

Dienstpläne

- 1 Für alle dem AZG unterstellten Dienste hat das Unternehmen einen Dienstplan zu erstellen. Im Dienstplan müssen ersichtlich sein:
 - a. zeitliche Angabe des Dienstbeginns und des Dienstendes;
 - b. Dauer, zeitliche Lage und Ort von Pausen und Arbeitsunterbrechungen;
 - c. Ort und Art der Tätigkeiten;
 - d. Arbeitszeit;
 - e. Zeitzuschläge;
 - f. Dauer der Dienstschicht.
- 2 Auf Dienststellen mit einer Betriebs- und Einsatzzeit von mehr als 12 Stunden am Tag muss für wiederkehrende Dienste der Dienstplan in grafischer Form vorliegen.
- 3 Die Dienstschichten werden wie folgt eingeteilt:
 - a. Frühdienst: Dienstschicht, die zwischen 4 Uhr und 6 Uhr beginnt;
 - b. Mitteldienst: Dienstschicht, die ganz in den Zeitraum von 6 Uhr bis 20 Uhr fällt;
 - c. Spätdienst: Dienstschicht, die zwischen 20 Uhr und 24 Uhr endet;
 - d. Nachtdienst: Dienstschicht, die ganz oder teilweise in den Zeitraum von 24 Uhr bis 4 Uhr fällt.
- 4 Der Entwurf des Dienstplans ist den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung mindestens 21 Tage vor dessen Anwendung bekanntzugeben.
- 5 Wo der Dienst Arbeitszeitautonomie gestattet, können mit der Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Blockzeiten oder ähnliche Arbeitsmodelle schriftlich vereinbart werden. Die Vereinbarung muss für das ganze Unternehmen gelten und auch die Ausgleichszeit und die Überzeitarbeit regeln.

Allgemein

Bezüglich der Erstellung und der dafür notwendigen Mitwirkung wird auf die Erläuterung zu Artikel 12 AZG verwiesen.

Absatz 1

Diese Bestimmung bezweckt unter anderem, dass sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer adäquat auf seine Dienstschicht vorbereiten kann. Sei es z. B. das Anziehen der notwendigen Kleidung oder das Mitnehmen einer geeigneten Verpflegung. Mit den geforderten Angaben sind alle erforderlichen Informationen vorhanden, um die Verantwortung zur Einhaltung des AZG wahrnehmen zu können.

Buchstabe c

Mit Ort und Art der Tätigkeit ist zum Beispiel gemeint, auf welcher Anlage, Liniennummer oder

Strecke der Einsatz erfolgt und ob Vor- und Nachbearbeitungsaufgaben wie Tanken, Kontrolltätigkeiten oder Putzen notwendig sind. Auch unter Ort der Tätigkeit gehört, wenn nach dem entsprechenden Dienst immer eine auswärtige Ruhepause notwendig ist.

Absatz 2

Grafische Dienstpläne sind notwendig, wenn vom Beginn der frühesten Dienstschicht bis zum Ende der spätesten Dienstschicht mehr als 12 Stunden vergehen. Mit grafischen Dienstplänen wird das Wahrnehmen der Verantwortung zur Einhaltung des AZG unterstützt. Abweichungen zu den Bestimmungen des AZG können in einer grafischen Darstellung gegenüber einer textlichen Beschreibung einfacher erkannt werden.

Absatz 3

Die Kategorisierung der Dienstschichten wird dazu benötigt, um die möglichen oder nicht erlaubten verkürzten Ruheschichten nach Artikel 18 Absatz 2 AZGV zu prüfen. Auf dem Dienstplan muss nicht zwingend ersichtlich sein, in welche Kategorie die Dienstschicht fällt.

Absatz 4

Die Bekanntgabe im Entwurf bedeutet, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer damit angehört werden und sich dazu äussern können.

Auch nach einer endgültigen Festsetzung der Dienstpläne sind aus zwingenden Gründen noch Änderungen notwendig und möglich. Siehe dazu auch die Erläuterungen zu Artikel 12 Absatz 2 AZG.

Absatz 5

Der Dienst erlaubt Arbeitszeitautonomie, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Freiheit geniessen, ihre Arbeits- und somit auch ihre Ruhezeiten mehrheitlich selbst festsetzen zu können.

Die Vereinbarung ersetzt den Dienstplan für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Aus der Vereinbarung muss klar geregelt sein, wann und wie die Arbeitszeiten anfallen können (z. B. Blockzeiten, Zeitfenster) und in welchen Fällen Überzeitarbeit (z. B. ausserhalb von Blockzeiten, beim Überschreiten einer Schwelle) anfällt.

Diensteinteilungen

- 1 Das Unternehmen erstellt eine Jahresdiensteinteilung. Diese enthält:
 - a. Name der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers;
 - b. Kalenderdaten der Ruhetage und Ruhesonntage und der zugeteilten Ausgleichstage;
 - c. Kalenderdaten der zu leistenden Dienste.
- 2 Der Entwurf der Jahresdiensteinteilung ist der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer mindestens 14 Tage vor Beginn des Kalender- oder Fahrplanjahres bekanntzugeben.
- 3 In der Jahresdiensteinteilung können nach Vereinbarung mit der Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anstelle der zu leistenden Dienste Dienstschichten in Form von Zeitfenstern von maximal 12 Stunden Dauer eingeplant werden.
- 4 Die Tage, an denen aus dienstlichen Gründen in der Jahresdiensteinteilung keine Dienste zugeteilt werden können, müssen als Arbeitstage ausgewiesen werden.
- 5 Auf schriftliches Ersuchen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers kann nach Vereinbarung auf eine Jahresdiensteinteilung verzichtet werden. Auf Beginn jedes Kalenderjahres oder Fahrplanjahres kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer wieder eine Jahresdiensteinteilung verlangen.
- 6 Keine Jahresdiensteinteilung ist erforderlich, wenn die Art des Dienstes dies verunmöglicht.
- 7 In den Fällen nach den Absätzen 3–6 sind den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die folgenden Angaben unter Einhaltung der folgenden Fristen bekanntzugeben:
 - a. die Zahl der Ruhetage und Ruhesonntage für das ganze Jahr: vor Beginn des Kalender- oder Fahrplanjahres;
 - b. die Angaben nach Absatz 1 Buchstaben b und c in Form einer Monatsdiensteinteilung:
 1. 10 Tage vor Beginn des Kalendermonats, oder
 2. bei rollender Planung: 28 Tage im Voraus.
- 8 Die Kalenderdaten der Ferien sind den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern drei Monate vor Beginn der Ferien, spätestens jedoch mit der Jahresdiensteinteilung oder wo diese fehlt, spätestens am 31. Dezember des Vorjahres bekanntzugeben.
- 9 Unternehmen mit Früh-, Mittel-, Spät- und Nachtdienst haben unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für einen angemessenen Wechsel der Dienste zu sorgen. Diese Bestimmung findet keine Anwendung auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nur für Nachtarbeit angestellt sind, und auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit denen etwas anderes vereinbart wird.
- 10 Unternehmen mit gesamtarbeitsvertraglich oder öffentlich-rechtlich geregelten Anstellungsverhältnissen können andere Fristen als jene nach den Absätzen 2, 7 und 8 vereinbaren.

Allgemein

Bezüglich der Erstellung und der dafür notwendigen Mitwirkung wird auf die Erläuterung zu Artikel 12 AZG verwiesen.

Absatz 1

Buchstabe a

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer muss in der Regel eine persönliche Jahresdiensteinteilung erhalten. Auf eine Jahreseinteilung kann ausschliesslich gänzlich verzichtet werden, wenn die Anforderungen nach den Absätzen 5 oder 6 zutreffen.

Buchstabe b

Es muss ersichtlich sein, auf welche konkreten Kalendertage die Ruhetage und Ausgleichstage fallen und welche Ruhetage die Anforderungen an einen Ruhesonntag erfüllen.

Buchstabe c

Den Arbeitstagen sind konkrete Dienstschichten gemäss dem Dienstplan zuzuteilen. Es soll klar sein, wann welche Dienstschicht geplant ist.

Absatz 2

Die Bekanntgabe im Entwurf bedeutet, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer damit angehört werden und sich dazu äussern können.

Auch nach einer endgültigen Festsetzung der Dienstenteilungen sind aus zwingenden Gründen noch Änderungen notwendig und möglich. Siehe dazu auch die Erläuterungen zu Artikel 12 Absatz 2 AZG.

Absatz 3

Längere Zeitfenster als 12 Stunden sind nicht möglich, auch wenn im Dienstplan Dienstschichten von mehr als 12 Stunden vorkommen. Im Rahmen der Monatseinteilung werden die Zeitfenster durch Dienstschichten ersetzt. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat nicht damit zu rechnen, dass ausserhalb der Zeitfenster Arbeiten zugeteilt werden. Die Vereinbarung sollte regeln, wie damit umgegangen wird, wenn Dienstschichten zugeteilt werden, welche nicht oder nicht vollständig im definierten Zeitfenster zu liegen kommen.

Absatz 4

Es wird der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer in der Jahresdienstenteilung bekanntgegeben, dass an diesem Tag ein Arbeitseinsatz anfallen wird. Die genauen Arbeitszeiten sind aber noch nicht bekannt. Allenfalls ist es bereits möglich, eine gewisse Eingrenzung bekanntzugeben (z. B. Nachtdienst, Zeitfenster). Dienstliche Gründe dazu könnten ein grösserer unterjähriger Fahrplanwechsel sein, dessen Dienstpläne noch nicht bekannt sind. Auch geplante Bauarbeiten,

deren Auswirkungen noch erarbeitet werden, gehören dazu oder die betroffene Person wird an diesem Tag als Reservevorhaltung geplant.

Absatz 6

Betroffen von den Umständen, welche eine Jahresdienstenteilung verunmöglichen, ist regelmässig der Grossteil der in einem Bereich tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das Anpassen der Dienstenteilung wäre für nahezu alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jeweils wiederholt notwendig. Dazu gelten Umstände, die den Dienst beeinflussen und es gleichzeitig unmöglich machen, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer seine dienstfreien Tage sowie Arbeitstage für das kommende Jahr zum Voraus bekannt zu geben. Solche Gründe sind beispielsweise:

- starke saisonale Schwankungen im Arbeitsanfall;
- täglich unbeeinflussbare Gegebenheiten wie das Wetter, welche zu hohen Schwankungen im Arbeitsanfall führen;
- ein kaum voraussehbares Freizeitverhalten potenzieller Kunden.

Einen zu geringen Einfluss auf den Personaleinsatz, um auf eine Jahreseinteilung verzichten zu dürfen haben hingegen beispielsweise:

- zusätzliche Arbeitsleistungen in geringem Ausmass;
- der vereinzelt Wegfall vorgesehener Leistungen.

Absatz 7

Die Inhalte der abzugebenden Monatseinteilung nach Buchstabe b sind identisch mit denjenigen einer Jahresdienstenteilung. Siehe dazu die Erläuterungen zu Absatz 1.

Absatz 10

Erfolgt die Bekanntgabe früher als dies die Fristen nach den Absätzen 2, 7 und 8 vorsehen, ist keine Vereinbarung nötig.

Ferienanspruch

Der Anspruch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf mindestens 4 Wochen bezahlte Ferien je Kalenderjahr erhöht sich auf:

- a. 5 Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird;
- b. 5 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird;
- c. 6 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird.

Allgemein

Die Bestimmungen zu den Ferien gehen von einem einheitlichen Ferienbegriff aus, der nicht danach unterscheidet, ob die Ferien obligatorischer oder überobligatorischer Natur sind. Gewährt das

Unternehmen freiwillig mehr Ferien als der Mindestanspruch, so gelten für diese dieselben Bestimmungen wie für den gesetzlich mindestens geforderten Ferienanspruch.

Bezug der Ferien

- 1 Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen ihre Ferien in den verschiedenen Jahreszeiten beziehen können. Sie sind vor der Zuteilung der Ferien anzuhören, und ihren Wünschen ist soweit möglich zu entsprechen. In Zeiten besonders starken Verkehrs können Ferien nur bezogen werden, soweit dies aus dienstlichen Gründen möglich ist.
- 2 Mindestens zwei Ferienwochen sind am Stück zu beziehen. Auf Ersuchen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers kann eine der verbleibenden Ferienwochen in ganze und halbe Tage aufgeteilt werden, soweit dies aus dienstlichen Gründen möglich ist.
- 3 Bei Diensteintritt oder -austritt im Laufe des Kalenderjahres sind die Ferien im Verhältnis zur Dienstzeit zu bemessen. Bei Dienstaustritt zu viel bezogene Ferientage dürfen nur dann mit noch nicht bezogenen Ruhetagen oder mit dem Lohn verrechnet werden, wenn das Arbeitsverhältnis durch Verschulden der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers aufgelöst wird.
- 4 Eheleuten und Lebenspartnerinnen und -partnern, die im gleichen Unternehmen arbeiten, sind die Ferien auf ihr Ersuchen hin soweit möglich gleichzeitig zu gewähren.

Absatz 1

Bei der Festsetzung von Ferien ist zu beachten, dass diese der Erholung dienen müssen. Eine Ferienwoche besteht aus mindestens 7 mal 24 Stunden ununterbrochener zusammenhängender dienstfreier Zeit. Eine Ruheschicht oder Ruhezeit vor dem ersten Ferientag sind im AZG nicht explizit geregelt.

Um den Erholungszweck von Ferien zu erfüllen, ist, sofern es die betrieblichen Verhältnisse erlauben, eine Ferienzuteilung möglichst gleichwertig wie bei einer klassischen 5-Tage-Woche (Arbeitstage Montag bis Freitag) zuzuteilen. Dies in Anlehnung an die Bestimmung in Artikel 8 Absatz 4 AZGV, welche im Grundsatz ein identisches Ziel erreichen will. Konkret soll:

- sich die Ferienwoche in der Regel an einer Kalenderwoche orientieren;
- eine Zuteilung von arbeitsfreien Tagen am Samstag und Sonntag vor der Kalenderwoche geprüft werden; und
- der Dienstschluss vor den Ferien sowie der Dienstbeginn nach den Ferien zu angemessenen Zeiten erfolgen. Den Wünschen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zum Dienstschluss vor den Ferien und zum

Dienstbeginn nach den Ferien ist möglichst zu entsprechen.

Werden die Ferien mittels Ausgleichs- oder Ruhetagen vor oder nach der Ferienwoche verlängert, so sind für diese arbeitsfreien Tage die Bestimmungen bezüglich Ausgleichs- und Ruhetagen einzuhalten.

Absatz 3

Der Ferienanspruch im Verhältnis zur Anstellungszeit wird berechnet, indem die Anstellungszeit in Tagen mit dem Ferienanspruch multipliziert wird und das Resultat dividiert wird durch die Anzahl Tage des betreffenden Jahres (365 bzw. 366). Das AZG und seine Verordnung äussern sich nicht zu einer Rundungsregel bei Bruchteilen von Ferientagen. Es wird empfohlen, bei solchen Berechnungen nach dem Kaufmännischem Runden auf den halben oder ganzen Ferientag auf- oder abzurunden.

Absatz 4

Gemeint sind Ehen, eingetragene Partnerschaften, Konkubinate und andere feste Beziehungen. Es ist dabei unerheblich, ob ein gemeinsamer Haushalt besteht.

Ferien bei Abwesenheit

- ¹ Der Anspruch auf Ferien wird im Verhältnis zur Dauer der Dienstabwesenheit herabgesetzt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in einem Kalenderjahr insgesamt länger abwesend ist als:
 - a. 90 Tage infolge von Krankheit, Unfall, Militär-, Zivil- oder Zivildienst; bei der Berechnung der Herabsetzung der Ferien werden die ersten 90 Abwesenheitstage nicht berücksichtigt;
 - b. 30 Tage infolge von unbezahltem Urlaub.
- ² Dauert die Abwesenheit nach Absatz 1 Buchstabe a ein Kalenderjahr, so kann der Anspruch auf Ferien in diesem Jahr vollständig gestrichen werden.

Absatz 1

Zu berücksichtigen bei der Herabsetzung des Ferienanspruchs ist, dass jedes Kalenderjahr für sich berechnet und abgeschlossen werden muss. Auch wenn eine Abwesenheit über den Jahreswechsel erfolgt, wird die Berechnung am Ende des Jahres abgeschlossen. Im nachfolgenden Kalenderjahr kann erst wieder eine Herabsetzung erfolgen, wenn in diesem wiederum mehr als 90 Abwesenheitstage nach Buchstabe a oder 30 Abwesenheitstage nach Buchstabe b vorhanden sind.

Die Ferienherabsetzung wird berechnet, indem die anrechenbaren Abwesenheitstage mit dem Ferienanspruch multipliziert werden und das Resultat dividiert wird durch die Anzahl Tage des betreffenden Jahres (365 bzw. 366). Das AZG und seine Verordnung äussern sich nicht zu einer Rundungsregel bei Bruchteilen von Ferientagen. Es wird empfohlen, bei solchen Berechnungen nach dem Kaufmännischem Runden auf den halben oder ganzen Ferientag auf- oder abzurunden.

Gesundheitsschutz und Unfallverhütung

- 1 Für Unternehmen und ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt Artikel 6 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 sowie die Verordnung 3 vom 18. August 1993 zum Arbeitsgesetz. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nur für Nachtarbeit angestellt sind, gelten zusätzlich die Artikel 17c und 17d des Arbeitsgesetzes sowie die Artikel 43–45 der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz.
- 2 Die Unternehmen haben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Pausen oder Ruheschichten nicht zu Hause verbringen können, heizbare und mit Kocheinrichtungen versehene Unterkunfts-räume zur Verfügung zu stellen, soweit ein Bedürfnis dafür besteht. Unterkunfts-räume und Dienst-wohnungen haben die Anforderungen des Gesundheitsschutzes und zeitgemässe Anforderungen an Behaglichkeit zu erfüllen.
- 3 Die Unternehmen haben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Vorschriften des Bundes über den Gesundheitsschutz sowie über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten in geeig- neter Weise bekanntzugeben.

Absatz 1

Die spezifischen Eigenheiten des öffentlichen Verkehrs erfordern es nicht, separate und teil- weise vom ArG und der gestützt darauf erlasse- nen Verordnungen abweichende Bestimmungen zum Gesundheitsschutz zu erlassen.

erster Satz

Für alle dem AZG unterstellten Unternehmen und deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gel- ten:

- Artikel 6 ArG;
- ArGV 3.

Erläuterungen zu den obenstehenden Gesetzes- bestimmungen sind in den Wegleitungen und In- formationen des SECO zu finden ([www.seco.ad- min.ch](http://www.seco.admin.ch)).

Der Vollzug in diesem Bereich erfolgt nicht durch die gemäss ArG zuständigen Aufsichts- und Voll- zugsbehörden (SECO und Kantone), sondern durch die gemäss AZG zuständige Behörde, also das BAV.

zweiter Satz

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nur für Nachtarbeit nach Artikel 9 Absatz 4 AZG ange- stellt sind, müssen eine obligatorische medizini- sche Untersuchung und Beratung vornehmen. Für sie trifft die Situation nach Artikel 45 Absatz 1 Buchstabe e ArGV 1 zu. Für alle anderen Arbeit- nehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem AZG unterstellt sind, gilt diese Bestimmung nicht.

Erläuterungen zu den obenstehenden Gesetzes- bestimmungen sind in den Wegleitungen und In- formationen des SECO zu finden (www.seco.ad- min.ch).

Der Vollzug in diesem Bereich erfolgt nicht durch die gemäss ArG zuständigen Aufsichts- und Voll- zugsbehörden (SECO und Kantone), sondern durch die gemäss AZG zuständige Behörde, also das BAV.

Absatz 2

Ein Bedürfnis des Personals für Pausenräume besteht einerseits, sobald das Personal darum ersucht, andererseits im unregelmässigen Dienst automatisch, wenn die Pause nicht zumutbar zu Hause verbracht werden kann. Das heisst, so- bald nicht sämtliche Arbeitnehmerinnen und Ar- beitnehmer nahe dem Pausenort wohnen.

Automobilunternehmen

- ¹ In konzessionierten Automobilunternehmen und in Automobilunternehmen nach Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe f AZG kann die Anzahl Ruhesonntage von 20 bis auf 16 herabgesetzt werden für Dienststellen:
 - a. mit einem fest zugeteilten Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbestand von höchstens 3 Vollzeitstellen; oder
 - b. mit Saisonbetrieb für die der Dienststelle fest zugeteilten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- ² Als Dienststelle mit Saisonbetrieb gilt eine Dienststelle, die an mindestens 20 Wochenenden im Jahr einen markanten Mehrverkehr im Vergleich zum üblichen Verkehr zu leisten hat.

Absatz 1

Für sehr kleine Busunternehmen oder Teile davon, sowie für solche mit hauptsächlichem Verkehr am Wochenende (z. B. touristisch) ist es oft-

mals schwierig genügend Ruhesonntage zu gewähren. Daher ist eine Herabsetzung der Anzahl Ruhesonntage möglich.

Artikel 32

AZGV

Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz

5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen

2. Abschnitt: Seilbahnunternehmen

Artikel 32: Ununterbrochene Arbeitszeit

Ununterbrochene Arbeitszeit

In konzessionierten Seilbahnunternehmen kann die ununterbrochene Arbeitszeit von 5 Stunden nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung auf höchstens 5 Stunden 30 Minuten verlängert werden.

Artikel 33	AZGV	<p style="text-align: center;">Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz</p> <p style="text-align: center;">5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen 2. Abschnitt: Seilbahnunternehmen Artikel 33: Arbeitsunterbrechungen</p>
------------	------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Arbeitsunterbrechungen

Auf die Gewährung einer Pause kann nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung verzichtet werden, wenn:

- a. die Dienstschicht 10 Stunden nicht überschreitet;
- b. die ununterbrochene Arbeitszeit 5 Stunden nicht überschreitet; und
- c. den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Einnahme von Zwischenverpflegungen folgende Arbeitsunterbrechungen gewährt werden:
 1. mindestens 2 Arbeitsunterbrechungen bei einer Dienstschicht von höchstens 9 Stunden 30 Minuten,
 2. mindestens 3 Arbeitsunterbrechungen bei einer Dienstschicht von höchstens 10 Stunden.

Buchstabe b

Bei Anwendung dieser Bestimmung ist es nicht möglich, die ununterbrochene Arbeitszeit auf

mehr als 5 Stunden zu verlängern, zum Beispiel nach Artikel 32 AZGV

Anzahl Ruhetage und Ruhesonntage

- ¹ Die Anzahl Ruhetage kann in einem Kalendermonat pro Kalenderjahr von 4 auf 3 herabgesetzt werden, wenn dies aus dienstlichen Gründen erforderlich ist und wenn als Folge von Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst, Krankheit oder Unfall Personalmangel vorliegt.
- ² Die Anzahl Ruhesonntage kann für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Seilbahnunternehmen, die an mindestens 46 Sonntagen im Jahr in Betrieb sind, von 20 bis auf 16 herabgesetzt werden.

Absatz 1

Um die Mindestanzahl Ruhetage von 4 auf 3 reduzieren zu können, müssen beide genannten Bedingungen kumulativ erfüllt sein. Es muss sowohl ein Personalmangel vorliegen und es müs-

sen dienstliche Gründe vorliegen, welche es verunmöglichen, dem Personal 4 Ruhetage pro Kalendermonat zu gewähren.

Ausnahmen während der Sommer- und Wintersaison

Zur Bewältigung der Sommersaison vom 1. Mai bis zum 31. Oktober oder der Wintersaison vom 1. November bis zum 30. April können mit der Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schriftliche Vereinbarungen abgeschlossen werden, wonach für das betroffene Personal während einer von zwei aufeinanderfolgenden Saisons:

- a. die Höchstarbeitszeit innerhalb einer Dienstschicht von 10 Stunden auf höchstens 13 Stunden ausgedehnt werden kann; innerhalb von 7 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen darf die Höchstarbeitszeit insgesamt 72 Stunden jedoch nicht überschreiten; die Möglichkeit nach Artikel 33, auf die Gewährung einer Pause zu verzichten, besteht für die betreffende Saison nicht;
- b. die Dienstschicht von 12 Stunden auf höchstens 15 Stunden verlängert werden kann; zusammen mit den nächstfolgenden 4 Arbeitstagen darf sie im Durchschnitt 12 Stunden jedoch nicht überschreiten;
- c. die Ruheschicht, wird sie nach Artikel 18 Absatz 2 Buchstabe a herabgesetzt, zusammen mit den nächstfolgenden 4 Ruheschichten im Durchschnitt mindestens 12 Stunden betragen muss;
- d. die Anzahl Ruhesonntage pro Kalendermonat von 1 auf 0 herabgesetzt werden kann, wenn während der betreffenden Saison mindestens 4 und im Kalenderjahr mindestens 20 Ruhesonntage zugeteilt werden; die Möglichkeit nach Artikel 34 Absatz 2, die Anzahl Ruhesonntage auf 16 herabzusetzen, besteht im betreffenden Kalenderjahr nicht.

Allgemein

Eine Dauer von weniger als 6 Monaten ist zulässig. Die Vereinbarung soll Auskunft über die genaue Dauer der Sommer- oder Wintersaison geben oder es soll darin mittels einer Delegationsnorm festgehalten werden, durch wen diese bestimmt und kommuniziert wird.

Das Unternehmen kann sowohl Vereinbarungen für die Sommer- sowie Wintersaison abschließen. Diese können sich auf einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Berufsgruppen oder

Unternehmensbereiche beziehen. Aus den Vereinbarungen muss klar hervorgehen, welche Arbeitnehmerin oder welcher Arbeitnehmer in welcher der Saisons Ausnahmen beansprucht. Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer eines Unternehmens kann nur während einer von zwei aufeinanderfolgenden Saisons Ausnahmen beanspruchen. Dies gilt auch, wenn zwischen den Saisons keine Beschäftigung im Unternehmen erfolgt.

Nebenbetriebe von Seilbahnunternehmen

- ¹ In Nebenbetrieben von Seilbahnunternehmen kann für Pistenfahrzeugfahrerinnen und Pistenfahrzeugfahrer nach Vereinbarung mit der Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Dienstschicht bei Schneefall für die Nachpräparierung der Piste bis auf 17 Stunden verlängert und die folgende Ruheschicht auf 7 Stunden herabgesetzt werden, wenn eine Pause von mindestens 5 Stunden gewährt wird und eine Pausenräumlichkeit mit Ruhegelegenheit zur Verfügung steht.
- ² Nach Vereinbarung mit den ausschliesslich in der künstlichen Beschneigung tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können diese während höchstens 4 zusammenhängenden Wochen rund um die Uhr eingesetzt werden, sofern die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

 - a. Die Hälfte der vor Ort verbrachten Ruheschicht wird als Zeitzuschlag gewährt.
 - b. Die verbleibende Ruheschicht vor und nach den Einsätzen muss zusammen mindestens 11 Stunden betragen, wovon mindestens 6 Stunden zusammenhängen müssen.
 - c. Die Höchst Arbeitszeit innerhalb einer Dienstschicht kann von 10 Stunden auf höchstens 13 Stunden ausgedehnt werden; innerhalb von 7 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen darf die Höchst Arbeitszeit insgesamt 72 Stunden jedoch nicht überschreiten.

Weitere Ausnahmen

In konzessionierten Seilbahnunternehmen und in Nebenbetrieben von Seilbahnunternehmen sind an höchstens 8 Arbeitstagen pro Jahr Ausnahmen von den Vorschriften des AZG und dieser Verordnung über die Arbeitszeit, die Dienstschicht, die Ruheschicht und die Zuteilung von Ruhesonntagen zulässig. Die Ausnahmen müssen im Voraus mit der Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vereinbart und vom BAV bewilligt worden sein. Die Höchstarbeitszeit innerhalb einer Dienstschicht darf in keinem Fall 15 Stunden pro Tag überschreiten.

Allgemein

Das Unternehmen kann an gesamthaft höchstens 8 Tagen im Jahr weitere Ausnahmen beanspruchen.

Für die Bewilligung ist dem BAV die mit der Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgeschlossene Vereinbarung einzureichen. Bezüglich Form und Abschluss einer Vereinbarung ist das Kapitel «Einbindung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bereich des AZG» in der Wegleitung zu konsultieren. Die Vereinbarung sollte folgende Angaben enthalten:

- die betroffenen Unternehmensbereiche und Personalgruppen;
- die Daten oder Zeiträume für die Ausnahmen;
- die Beschreibung von welchen Bestimmungen des Gesetzes oder der Verordnung und

in welchem konkreten Umfang (um welchen Wert) Abweichungen beantragt werden; und

- die Beschreibung, wie eine Kompensation der zusätzlichen Belastung erfolgt.

Die Gesetzesvorgaben stehen in wechselseitiger Wirkung zueinander. Dies muss bei der Bemessung der Abweichungen bedacht werden. Soll beispielsweise die tägliche Arbeitszeit ausgedehnt werden, hat dies Einfluss auf die Höchstarbeitszeit über sieben Arbeitstage, die Dauer der Dienstschicht, die durchschnittliche Dienstschicht innerhalb von drei Arbeitstagen, eventuell auf die Ruheschicht und so weiter. Eine allfällige Ausnahmebewilligung wird mit einer beschwerdefähigen, kostenpflichtigen Verfügung erteilt.

Artikel 38

AZGV

Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz

5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen

3. Abschnitt: Reine Zahnradbahnen

Artikel 38: Ununterbrochene Arbeitszeit

Ununterbrochene Arbeitszeit

In konzessionierten reinen Zahnradbahnen kann die ununterbrochene Arbeitszeit von 5 Stunden nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung auf höchstens 5 Stunden 30 Minuten verlängert werden.

Allgemein

Reine Zahnradbahnen sind solche, welche gemäss der NZV keinen Netzzugang gewähren müssen (Art. 1 Abs. 3 Bst. a NZV).

Anzahl Ruhetage

Die Anzahl Ruhetage kann in einem Kalendermonat pro Kalenderjahr von 4 auf 3 herabgesetzt werden, wenn dies aus dienstlichen Gründen erforderlich ist und wenn als Folge von Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst, Krankheit oder Unfall Personalmangel vorliegt.

Allgemein

Um die Mindestanzahl Ruhetage von 4 auf 3 reduzieren zu können, müssen beide genannten Bedingungen kumulativ erfüllt sein. Es muss sowohl ein Personalmangel vorliegen und es müs-

sen dienstliche Gründe vorliegen, welche es verunmöglichen, dem Personal 4 Ruhetage pro Kalendermonat zu gewähren.

Ausnahmen während der Sommer- und Wintersaison

Zur Bewältigung der Sommersaison vom 1. Mai bis zum 31. Oktober oder der Wintersaison vom 1. November bis zum 30. April können mit der Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schriftliche Vereinbarungen abgeschlossen werden, wonach für das betroffene Personal während einer von zwei aufeinanderfolgenden Saisons:

- a. die Höchstarbeitszeit innerhalb einer Dienstschicht von 10 Stunden auf höchstens 13 Stunden ausgedehnt werden kann; innerhalb von 7 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen darf die Höchstarbeitszeit insgesamt 72 Stunden jedoch nicht überschreiten;
- b. die Dienstschicht von 12 Stunden auf höchstens 15 Stunden verlängert werden kann; zusammen mit den nächstfolgenden 4 Arbeitstagen darf sie im Durchschnitt 12 Stunden jedoch nicht überschreiten;
- c. die Ruheschicht, wird sie nach Artikel 18 Absatz 2 Buchstabe a herabgesetzt, zusammen mit den nächstfolgenden 4 Ruheschichten im Durchschnitt mindestens 12 Stunden betragen muss.

Allgemein

Eine Dauer von weniger als 6 Monaten ist zulässig. Die Vereinbarung soll Auskunft über die genaue Dauer der Sommer- oder Wintersaison geben oder es soll darin mittels einer Delegationsnorm festgehalten werden, durch wen diese bestimmt und kommuniziert wird.

Das Unternehmen kann sowohl Vereinbarungen für die Sommer- sowie Wintersaison abschließen. Diese können sich auf einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Berufsgruppen oder

Unternehmensbereiche beziehen. Aus den Vereinbarungen muss klar hervorgehen, welche Arbeitnehmerin oder welcher Arbeitnehmer in welcher der Saisons Ausnahmen beansprucht. Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer eines Unternehmens kann nur während einer von zwei aufeinanderfolgenden Saisons Ausnahmen beanspruchen. Dies gilt auch, wenn zwischen den Saisons keine Beschäftigung im Unternehmen erfolgt.

Weitere Ausnahmen

An höchstens 8 Arbeitstagen pro Jahr sind Ausnahmen von den Vorschriften des AZG und dieser Verordnung über die Arbeitszeit, die Dienstschicht, die Ruheschicht und die Zuteilung von Ruhesonntagen zulässig. Die Ausnahmen müssen im Voraus mit der Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vereinbart und vom BAV bewilligt worden sein. Die Höchstarbeitszeit innerhalb einer Dienstschicht darf in keinem Fall 15 Stunden pro Tag überschreiten.

Allgemein

Das Unternehmen kann an gesamthaft höchstens 8 Tagen im Jahr weitere Ausnahmen beanspruchen.

Für die Bewilligung ist dem BAV die mit der Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgeschlossene Vereinbarung einzureichen. Bezüglich Form und Abschluss einer Vereinbarung ist das Kapitel «Einbindung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bereich des AZG» in der Wegleitung zu konsultieren. Die Vereinbarung sollte folgende Angaben enthalten:

- die betroffenen Unternehmensbereiche und Personalgruppen;
- die Daten oder Zeiträume für die Ausnahmen;
- die Beschreibung von welchen Bestimmungen des Gesetzes oder der Verordnung und

in welchem konkreten Umfang (um welchen Wert) Abweichungen beantragt werden; und

- die Beschreibung, wie eine Kompensation der zusätzlichen Belastung erfolgt.

Die Gesetzesvorgaben stehen in wechselseitiger Wirkung zueinander. Dies muss bei der Bemessung der Abweichungen bedacht werden. Soll beispielsweise die tägliche Arbeitszeit ausgedehnt werden, hat dies Einfluss auf die Höchstarbeitszeit über sieben Arbeitstage, die Dauer der Dienstschicht, die durchschnittliche Dienstschicht innerhalb von drei Arbeitstagen, eventuell auf die Ruheschicht und so weiter. Eine allfällige Ausnahmebewilligung wird mit einer beschwerdefähigen, kostenpflichtigen Verfügung erteilt.

Artikel 42

AZGV

Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz

5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen

4. Abschnitt: Schifffahrtsunternehmen

Artikel 42: Ununterbrochene Arbeitszeit

Ununterbrochene Arbeitszeit

In konzessionierten Schifffahrtsunternehmen kann die ununterbrochene Arbeitszeit von 5 Stunden nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung auf höchstens 5 Stunden 30 Minuten verlängert werden.

Pausen an Bord

Nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung können innerhalb einer Dienstschicht für die Einnahme einer Hauptmahlzeit Pausen an Bord von gesamthaft höchstens einer Stunde gewährt werden.

Allgemein

Bei Verkürzungen der Pausen auf 30 Minuten nach Artikel 16 Buchstabe b AZGV können maximal zwei Pausen an Bord von je 30 Minuten und gesamthaft einer Stunde vereinbart werden.

Anzahl Ruhetage

Die Anzahl Ruhetage kann in einem Kalendermonat pro Kalenderjahr von 4 auf 3 herabgesetzt werden, wenn dies aus dienstlichen Gründen erforderlich ist und wenn als Folge von Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst, Krankheit oder Unfall Personalmangel vorliegt.

Allgemein

Um die Mindestanzahl Ruhetage von 4 auf 3 reduzieren zu können, müssen beide genannten Bedingungen kumulativ erfüllt sein. Es muss sowohl ein Personalmangel vorliegen und es müs-

sen dienstliche Gründe vorliegen, welche es verunmöglichen, dem Personal 4 Ruhetage pro Kalendermonat zu gewähren.

Ausnahmen während der Sommersaison

Zur Bewältigung der Sommersaison vom 1. April bis zum 31. Oktober, jedoch während höchstens 6 aufeinanderfolgenden Monaten, können mit der Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schriftliche Vereinbarungen abgeschlossen werden, wonach:

- a. die Höchstarbeitszeit innerhalb einer Dienstschicht von 10 Stunden auf höchstens 13 Stunden ausgedehnt werden kann; innerhalb von 7 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen darf die Höchstarbeitszeit insgesamt 72 Stunden jedoch nicht überschreiten;
- b. die Dienstschicht von 12 Stunden auf höchstens 15 Stunden verlängert werden kann; zusammen mit den nächstfolgenden 4 Arbeitstagen darf sie im Durchschnitt 12 Stunden jedoch nicht überschreiten;
- c. die Ruheschicht, wird sie nach Artikel 18 Absatz 2 Buchstabe a herabgesetzt, zusammen mit den nächstfolgenden 4 Ruheschichten im Durchschnitt mindestens 12 Stunden betragen muss;
- d. die Anzahl Ruhesonntage pro Kalendermonat von 1 auf 0 herabgesetzt werden kann, wenn während der Sommersaison mindestens 4 und im Kalenderjahr mindestens 20 Ruhesonntage zugeteilt werden.

Allgemein

Im Zeitraum vom 1. April bis zum 31. Oktober kann nach Bedarf die genaue Lage der Sommersaison festgelegt werden. Die Sommersaison muss einen zusammenhängenden Zeitraum umfassen und darf höchstens 6 Monate betragen. Eine Dauer von weniger als 6 Monaten ist zulässig.

Beispiele: 1. April bis 30. September, 16. April bis 15. Oktober oder 1. Mai bis 8. Oktober.

Die Vereinbarung soll auch Auskunft über die genaue Lage und Dauer der Sommersaison geben oder es soll darin mittels einer Delegationsnorm festgehalten werden, durch wen diese bestimmt und kommuniziert wird.

Weitere Ausnahmen

An höchstens 8 Arbeitstagen pro Jahr sind Ausnahmen von den Vorschriften des AZG und dieser Verordnung über die Arbeitszeit, die Dienstschicht, die Ruheschicht und die Zuteilung von Ruhesonntagen zulässig. Die Ausnahmen müssen im Voraus mit der Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vereinbart und vom BAV bewilligt worden sein. Die Höchstarbeitszeit innerhalb einer Dienstschicht darf in keinem Fall 15 Stunden pro Tag überschreiten.

Allgemein

Das Unternehmen kann an gesamthaft höchstens 8 Tagen im Jahr weitere Ausnahmen beanspruchen.

Für die Bewilligung ist dem BAV die mit der Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgeschlossene Vereinbarung einzureichen. Bezüglich Form und Abschluss einer Vereinbarung ist das Kapitel «Einbindung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bereich des AZG» in der Wegleitung zu konsultieren. Die Vereinbarung sollte folgende Angaben enthalten:

- die betroffenen Unternehmensbereiche und Personalgruppen;
- die Daten oder Zeiträume für die Ausnahmen;
- die Beschreibung von welchen Bestimmungen des Gesetzes oder der Verordnung und

in welchem konkreten Umfang (um welchen Wert) Abweichungen beantragt werden; und

- die Beschreibung, wie eine Kompensation der zusätzlichen Belastung erfolgt.

Die Gesetzesvorgaben stehen in wechselseitiger Wirkung zueinander. Dies muss bei der Bemessung der Abweichungen bedacht werden. Soll beispielsweise die tägliche Arbeitszeit ausgedehnt werden, hat dies Einfluss auf die Höchstarbeitszeit über sieben Arbeitstage, die Dauer der Dienstschicht, die durchschnittliche Dienstschicht innerhalb von drei Arbeitstagen, eventuell auf die Ruheschicht und so weiter. Eine allfällige Ausnahmebewilligung wird mit einer beschwerdefähigen, kostenpflichtigen Verfügung erteilt.

Artikel 47

AZGV

Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz
5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen
5. Abschnitt: Fahrplanmässige Verpflegungsdienste in Zügen
Artikel 47: Arbeitszeit

Arbeitszeit

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von fahrplanmässigen Verpflegungsdiensten in Zügen kann die Höchstarbeitszeit innerhalb einer Dienstsicht von 10 Stunden auf höchstens 13 Stunden ausgedehnt werden, wenn die tägliche Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt eingehalten wird.

Artikel 48

AZGV

Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz
5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen
5. Abschnitt: Fahrplanmässige Verpflegungsdienste in Zügen
Artikel 48: Dienstschicht

Dienstschicht

Die Dienstschicht kann von 12 Stunden auf höchstens 17 Stunden verlängert werden, wenn sie im Jahresdurchschnitt 12 Stunden nicht überschreitet.

Artikel 49	AZGV	Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz 5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen 5. Abschnitt: Fahrplanmässige Verpflegungsdienste in Zügen Artikel 49: Anzahl Ruhesonntage
-------------------	-------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anzahl Ruhesonntage

Die Anzahl Ruhesonntage kann von 20 bis auf 16 und nach Vereinbarung mit der Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis auf 12 herabgesetzt werden.

Artikel 50	AZGV	Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz 5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen 6. Abschnitt: Schlafwagen- und Liegewagenbetriebe Artikel 50: Schlafwagen- und Liegewagenbetriebe
-------------------	-------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Schlafwagen- und Liegewagenbetriebe

Schlafwagen- und Liegewagenbegleiterinnen und -begleiter sind von den Vorschriften über die Höchst-
arbeitszeit (Art. 4 Abs. 3 AZG) und die Dienstschicht (Art. 6 AZG) ausgenommen.

Ruheschicht

In Baudiensten kann die Ruheschicht ausserhalb der Wechsel nach Artikel 18 Absatz 2 Buchstabe a nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung einmal zwischen zwei dienstfreien Tagen bis auf 10 Stunden herabgesetzt werden.

Allgemein

Bei dieser Bestimmung handelt es sich um einen besonderen Fall nach Artikel 8 Absatz 2 Buchstabe a AZG.

Die Herabsetzung der Ruheschicht muss nach Artikel 8 Absatz 2 AZG ausgeglichen werden.

Die Bestimmung ermöglicht zum Beispiel einen Wechsel:

- vom Früh- oder Mitteldienst zum Nachtdienst (z. B. Arbeitsvorbereitung von 7 Uhr bis 11 Uhr und Nachteinsatz ab 21 Uhr); und
- vom Nacht- zum Mittel- oder Spätdienst, wenn der Nachtdienst länger als bis 2 Uhr

dauert (z. B. Nachtdienst bis 3 Uhr und Spätdienst ab 13 Uhr).

Es ist möglich, dass zwischen den zwei dienstfreien Tagen weitere Herabsetzungen von Ruheschichten nach anderen Bestimmungen erfolgen, zum Beispiel nach Artikel 8 Absatz 1 AZG oder Artikel 18 Absatz 2 Buchstaben a–d.

Nachtarbeit

Nachtarbeit kann für Bauarbeiten und Bauunterhaltsarbeiten, die aus betrieblichen Gründen nur während der Nacht ausgeführt werden können, innerhalb von 28 Tagen ausnahmsweise an mehr als 15 Tagen zugeteilt werden, wenn:

- a. wöchentlich ein Ruhetag und ein Ausgleichstag zusammenhängend zugeteilt werden;
- b. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mindestens 3 Wochen vor der ersten Nachtschicht über Beginn und voraussehbares Ende der länger dauernden Nachtarbeit informiert werden; und
- c. in den 14 Tagen, die auf die länger dauernde Nachtschicht folgen, keine Nachtarbeit zugeteilt wird.

Buchstabe a

Wöchentlich bedeutet, dass pro Kalenderwoche ein Ruhe- und ein Ausgleichstag zusammenhängend gewährt werden. Diese müssen nicht zwingend in jeder Kalenderwoche auf denselben Wochentagen liegen. Zwischen diesen arbeitsfreien

Tagen dürfen maximal 7 Nachtdienste hintereinander zugeteilt werden (Art. 9 Abs. 3 AZG).

Durchschnittliche Arbeitszeit

- ¹ Die durchschnittliche Arbeitszeit von 9 Stunden an 7 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen kann bei ausserordentlichem Arbeitsanfall in einem Zeitraum von 56 Tagen an den ersten 28 Tagen überschritten werden, wenn:
 - a. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mindestens 5 Tage vor der ersten Überschreitung oder, nach Vereinbarung mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer, innerhalb einer kürzeren Frist informiert werden;
 - b. die Höchstarbeitszeit innerhalb einer Dienstschicht von 10 Stunden nicht überschritten wird; und
 - c. nach jeweils 5 Arbeitstagen ein Ausgleichstag und ein Ruhetag eingeteilt werden.
- ² Die Arbeitszeit, die über der durchschnittlichen Arbeitszeit von 9 Stunden an 7 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen geleistet wird, gilt als Überzeitarbeit. Sie ist nach Ende des ausserordentlichen Arbeitsanfalls innerhalb der folgenden 28 Tage durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen.

Absatz 1

Die Bestimmung ist so ausgelegt, dass in einer 5-Tage-Woche während maximal 4 Wochen verlängert gearbeitet wird. Beispielsweise von Mon-

tag bis Freitag je maximal 10 Stunden. Am Samstag wird ein Ausgleichstag und am Sonntag ein Ruhetag zugeteilt.

Ausgleich von Überzeitarbeit

Erfordern zwingende Gründe, wie höhere Gewalt oder Betriebsstörungen, eine Überschreitung der Höchstarbeitszeit nach Artikel 4 Absatz 3 AZG um mehr als 2 Stunden, so kann der Zeitraum für den geforderten Ausgleich durch Freizeit auf 7 Arbeitstage verlängert werden.

Allgemein

Der Ausgleich muss normalerweise innerhalb von drei Arbeitstagen erfolgen. Dies gilt auch für den Baudienst bei Überschreitungen bis zu 2 Stunden. Ist beim Baudienst eine Überschreitung von

mehr als 2 Stunden erforderlich, kann der geforderte Ausgleich innerhalb von sieben statt drei Arbeitstagen erfolgen.

Anzahl Ruhesonntage bei Bau und Unterhalt der Alpen-Eisenbahn-Basistunnels

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vorwiegend im Bau und Unterhalt der Alpen-Eisenbahn-Basistunnels beschäftigt werden, kann die Anzahl Ruhesonntage nach Vereinbarung mit deren Vertretung von 20 auf 12 herabgesetzt werden, wenn pro Kalendermonat mindestens ein freies Wochenende, bestehend aus dem ganzen Samstag und dem ganzen Sonntag, zugeteilt wird.

Allgemein

Die Ausnahmebestimmung ist anwendbar für den Lötschberg-Basistunnel, den Gotthard-Basistunnel und den Ceneri-Basistunnel.

Werkstätten für Bau und Unterhalt von Fahrzeugen

- ¹ In Werkstätten für den Bau und Unterhalt von Fahrzeugen kann die durchschnittliche Arbeitszeit von 9 Stunden an 7 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen bei ausserordentlichem Arbeitsanfall in einem Zeitraum von 56 Tagen an den ersten 28 Tagen überschritten werden, wenn:

 - a. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mindestens 5 Tage vor der ersten Überschreitung oder, nach Vereinbarung mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer, innerhalb einer kürzeren Frist informiert werden;
 - b. die Höchstarbeitszeit innerhalb einer Dienstschicht von 10 Stunden nicht überschritten wird; und
 - c. nach jeweils 5 Arbeitstagen ein Ausgleichstag und ein Ruhetag eingeteilt werden.
- ² Die Arbeitszeit, die über der durchschnittlichen Arbeitszeit von 9 Stunden an 7 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen geleistet wird, gilt als Überzeitarbeit. Sie ist nach Ende des ausserordentlichen Arbeitsanfalls innerhalb der folgenden 28 Tage durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen.

Absatz 1

Die Bestimmung ist so ausgelegt, dass in einer 5-Tage-Woche während maximal 4 Wochen verlängert gearbeitet wird. Beispielsweise von Mon-

tag bis Freitag je maximal 10 Stunden. Am Samstag wird ein Ausgleichstag und am Sonntag ein Ruhetag zugeteilt.

Interventionszentren für die Koordination und die Behebung von Betriebsstörungen

- ¹ In Interventionszentren für die Koordination und die Behebung von Betriebsstörungen kann die Höchstarbeitszeit innerhalb einer Dienstschicht von 10 Stunden um die Zeit ausgedehnt werden, die am zugewiesenen Ort ohne Arbeitsleistung verbracht werden muss (Art. 5 Bst. b).
- ² Die Ausdehnung der Höchstarbeitszeit muss mit der Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schriftlich vereinbart werden. Die Vereinbarung muss eine Angabe zum Umfang der als Arbeitszeit anzurechnenden Anwesenheitszeit ohne Arbeitsleistung enthalten.
- ³ Die als Arbeitszeit anrechenbare Anwesenheitszeiten ohne Arbeitsleistung werden bei der Berechnung der Dienstschicht nicht angerechnet.

Allgemein

Neben den Lösch- und Rettungszügen kann diese Bestimmung auch für andere Dienste eines Interventionszentrums angewandt werden.

Sportveranstaltungen

Für die Sicherheitsorgane nach Artikel 2 des Bundesgesetzes vom 18. Juni 2010 über die Sicherheitsorgane der Transportunternehmen im öffentlichen Verkehr (Sicherheitsorgane) und für das Zugbegleitpersonal, die für die Beförderung von Personen zu Sportveranstaltungen eingesetzt werden, können mit der Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schriftliche Vereinbarungen abgeschlossen werden, wonach:

- a. die ununterbrochene Arbeitszeit von 5 Stunden auf höchstens 7 Stunden verlängert werden kann;
- b. die Höchstarbeitszeit innerhalb einer Dienstschicht von 10 Stunden auf höchstens 14 Stunden 30 Minuten ausgedehnt werden kann; innerhalb von 7 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen darf die Höchstarbeitszeit insgesamt 72 Stunden jedoch nicht überschreiten;
- c. die Dienstschicht einmal zwischen zwei dienstfreien Tagen von 13 Stunden auf höchstens 15 Stunden verlängert werden kann.

Grossanlässe

- ¹ Für die Sicherheitsorgane, die an Grossanlässen für den Ordnungsdienst zur Sicherung des Zugangs zum Bahnareal und zum Schutz von Personen eingesetzt werden, kann an 8 Arbeitstagen pro Kalenderjahr:

 - a. die Höchstarbeitszeit innerhalb einer Dienstschicht von 10 Stunden um höchstens 4 Stunden Reisezeit ohne Arbeitsleistung ausgedehnt werden; der Ausgleich richtet sich nach Artikel 5 Absatz 2 AZG;
 - b. die Dienstschicht von 12 Stunden auf höchstens 15 Stunden verlängert werden.
- ² Mit der Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird vereinbart, welche Grossanlässe unter diesen Artikel fallen.

Artikel 60

AZGV

Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz

5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen

11. Abschnitt: Bekanntgabe der vom BAV bewilligten Ausnahmen

Artikel 60: Bekanntgabe der vom BAV bewilligten Ausnahmen

Bekanntgabe der vom BAV bewilligten Ausnahmen

Die Unternehmen haben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die vom BAV bewilligten Ausnahmen bekanntzugeben.

Allgemein

Bewilligt das BAV einzelfallweise konkrete Ausnahmen mittels einer Verfügung, ist dies den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch das Unternehmen zu kommunizieren.

Eidgenössische Arbeitszeitgesetzkommission

- ¹ Die Eidgenössische Arbeitszeitgesetzkommission ist eine ausserparlamentarische Kommission nach den Artikeln 57a–57g des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes vom 21. März 1997.
- ² Sie besteht aus:
 - a. der Präsidentin oder dem Präsidenten;
 - b. sechs Vertreterinnen und Vertretern der dem AZG unterstellten Unternehmen;
 - c. sechs Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
 - d. je sechs Ersatzmitgliedern für die Vertretung der Unternehmen und für die Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- ³ Sie kann ein Reglement über ihre Organisation erlassen.

Absatz 2

Die Mitglieder werden in erster Linie nach ihrer fachlichen Kompetenz ausgewählt. Dabei muss nach Artikel 57e des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes (RVOG) eine ausgewogene Zusammensetzung nach Geschlecht,

Sprache, Region, Alters- und Interessengruppen sichergestellt sein.

Aufsicht und Vollzug

- 1 Dem BAV obliegen der Vollzug des AZG und dieser Verordnung sowie die Aufsicht über die Unternehmen.
- 2 Das BAV kann die Einhaltung des AZG und dieser Verordnung jederzeit prüfen. Die Kontrollen können an Ort und Stelle durchgeführt werden. Sie dürfen den Zeitraum der vergangenen fünf Jahre beinhalten.
- 3 Das BAV kann für die Kontrollen die für den Vollzug der Bundesgesetzgebung über Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel und der Chauffeurverordnung vom 19. Juni 1995 zuständigen eidgenössischen und kantonalen Behörden beiziehen.

Absatz 2

Demnach sind die Aufzeichnungen (Dienstpläne und Diensterteilungen sowie ergänzende Unterlagen) während fünf Jahren aufzubewahren. Die

Aufzeichnungen müssen Auskunft über den effektiven Einsatz geben.

Artikel 63

AZGV

Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz

7. Kapitel: Schlussbestimmungen

Artikel 63: Aufhebung eines anderen Erlasses

Aufhebung eines anderen Erlasses

Die Verordnung vom 26. Januar 1972 zum Arbeitszeitgesetz wird aufgehoben.

Allgemein

Für den genauen Verlauf kann die Systematische Rechtssammlung des Bundes konsultiert werden.

Artikel 64

AZGV

Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz

7. Kapitel: Schlussbestimmungen

Artikel 64: Inkrafttreten

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 9. Dezember 2018 in Kraft.

Allgemein

Die Verordnung trat am 9. Dezember 2018 in Kraft. Für den genauen Verlauf kann die Systematische Rechtssammlung des Bundes konsultiert werden.

Änderungen	AZG AZGV	Änderungsverzeichnis
------------	-------------	----------------------

Änderungsverzeichnis

Datum	Bestimmung	Änderung
1. Mai 2021		Erstausgabe
20. Dezember 2022		Neuausgabe