

# Synopse

# Arbeitszeitgesetz AZG

**Stand: 12. März 2019**

## Bundesgesetz über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (SR 822.21)

Arbeitszeitgesetz, AZG vom 8. Oktober 1971  
(Stand am 9. Dezember 2018)

### 1. Abschnitt: Geltungsbereich

#### Art. 1 Unternehmen

<sup>1</sup> Diesem Gesetz sind unterstellt:

- a. ... (*aufgehoben*)
- 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.

<sup>1bis</sup> 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.

<sup>2</sup> Dienen nur einzelne Teile eines Unternehmens dem öffentlichen Verkehr, so sind nur diese Teile diesem Gesetz unterstellt.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Durch Verordnung können diesem Gesetz Nebenbetriebe, die eine notwendige oder zweckmässige Ergänzung eines in Absatz 1 genannten Unternehmens bilden, unterstellt werden.

## Verordnung über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (SR 822.211)

Verordnung zum Arbeitszeitgesetz, AZGV vom 29. August 2018 (Stand am 12. März 2019)

### 1. Kapitel: Nebenbetriebe, Betriebs- und Verwaltungsdienst sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

#### Art. 1 Nebenbetriebe

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Wo in dieser Verordnung von Unternehmen die Rede ist, sind darunter auch die Nebenbetriebe nach Absatz 1 zu verstehen.

**Art. 2** Betriebs- und Verwaltungsdienst

<sup>1</sup> Ein Unternehmen wird unterteilt in Betriebsdienst und Verwaltungsdienst.

<sup>2</sup> 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–j](#) erbringen, verwendet werden.

<sup>3</sup> Der Verwaltungsdienst umfasst die Unternehmensführung und die dazugehörigen administrativen und technischen Dienste des Unternehmens und der Nebenbetriebe.

<p><b>Art. 2</b> Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</p> <p><sup>1</sup> Dieses Gesetz ist anwendbar auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem Unternehmen nach <a href="#">Artikel 1</a> 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.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> 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.</p> <p><sup>4</sup> Dieses Gesetz ist nicht anwendbar auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Verwaltungsdienst.</p>	<p><b>Art. 3</b> Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach <a href="#">Artikel 2 Absatz 1 AZG</a></p> <p><sup>1</sup> Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten als ausschliesslich zur persönlichen Dienstleistung nach <a href="#">Artikel 2 Absatz 1 AZG</a> verpflichtet, wenn sie aufgrund ihres Dienstverhältnisses die Arbeit weder ganz noch teilweise durch Dritte verrichten lassen dürfen.</p> <p><sup>2</sup> Als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach <a href="#">Artikel 2 Absatz 1 AZG</a> gelten auch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten, Volontärinnen und Volontäre sowie andere Personen, die zur Ausbildung im Unternehmen tätig sind;</li> <li>b. unentgeltlich im Unternehmen tätige Personen.</li> </ul> <p><sup>3</sup> Die Anwendbarkeit des AZG auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Auftrag eines Dritten in einem Unternehmen arbeiten, regelt das Bundesamt für Verkehr (BAV).</p> <p><b>Art. 4</b> Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach <a href="#">Artikel 2 Absatz 3 AZG</a></p> <p><sup>1</sup> Als tägliche Arbeitszeit nach <a href="#">Artikel 2 Absatz 3 AZG</a> gilt ausschliesslich die Zeit im Betriebsdienst.</p> <p><sup>2</sup> Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach <a href="#">Artikel 2 Absatz 3 AZG</a> gilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Die Ruheschicht vor Beginn der Dienstschicht, in der ein Einsatz im Betriebsdienst erfolgt, muss mindestens 12 Stunden betragen.</li> <li>b. Am Arbeitstag, an dem der Einsatz im Betriebsdienst erfolgt, müssen die Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeit nach den <a href="#">Artikeln 3–12 AZG</a> eingehalten werden.</li> </ul>
<p><b>2. Abschnitt: Arbeits- und Ruhezeit</b></p>	<p><b>2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeit</b></p>
<p><b>Art. 3</b> Arbeitstag</p> <p>Der Arbeitstag im Sinne dieses Gesetzes besteht aus:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. der Dienstschicht und der Ruheschicht; oder</li> <li>b. der Dienstschicht und der Ruhezeit vor dem ersten Ruhetag.</li> </ul>	

<p><b>Art. 4</b>      Arbeitszeit</p> <p><sup>1</sup> Die tägliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt höchstens sieben Stunden.</p> <p><sup>2</sup> ... (aufgehoben)</p> <p><sup>3</sup> Die Höchstarbeitszeit innerhalb einer einzelnen Dienstschicht beträgt 10 Stunden, sie darf jedoch im Durchschnitt von 7 aufeinander folgenden Arbeitstagen 9 Stunden nicht überschreiten.</p> <p><sup>4</sup> Die Verordnung regelt die besonderen Umstände, die eine Ausdehnung der Höchstarbeitszeit nach <u>Absatz 3</u> um die Reisezeit ohne Arbeitsleistung rechtfertigen.</p> <p><sup>5</sup> Die Verordnung regelt, welche Arbeitszeiten ohne Arbeitsleistung und welche Zeitzuschläge bei der Berechnung der Höchstarbeitszeit anzurechnen sind.</p>	<p><b>Art. 5</b>      Arbeitszeit ohne Arbeitsleistung nach <u>Artikel 4 Absatz 5 AZG</u></p> <p>Folgende Arbeitszeit ohne Arbeitsleistung wird nach <u>Artikel 4 Absatz 5 AZG</u> an die Höchstarbeitszeit angerechnet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Reisezeiten ohne Arbeitsleistung und Wegzeiten, die zur ordnungsgemässen Ausführung des Dienstes erforderlich sind;</li> <li>b. Zeit, die am zugewiesenen Ort ohne Arbeitsleistung verbracht werden muss;</li> <li>c. Arbeitsunterbrechungen nach <u>Artikel 7 Absätze 4 und 5 AZG</u>;</li> <li>d. Zeit für Aus- und Weiterbildung, die auf Anordnung des Unternehmens oder aufgrund der beruflichen Tätigkeit von Gesetzes wegen besucht wird.</li> </ul> <p><b>Art. 6</b>      Ausdehnung der Höchstarbeitszeit</p> <p><sup>1</sup> Die Höchstarbeitszeit nach <u>Artikel 4 Absatz 3 AZG</u> kann für Reisezeit ohne Arbeitsleistung am Ende der Dienstschicht in folgenden Fällen ausgedehnt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. für den Besuch von Sitzungen oder Aus- und Weiterbildungen: um höchstens 120 Minuten;</li> <li>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.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Beträgt die Ausdehnung mehr als 60 Minuten und folgt anschliessend eine Ruheschicht, so muss diese mindestens 11 Stunden dauern.</p>
<p><b>Art. 4a</b>      Gewährung eines Zeitzuschlages</p> <p>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.</p>	<p><b>Art. 7</b>      Zeitzuschlag für den Dienst zwischen 22 und 6 Uhr</p> <p><sup>1</sup> Als Zeitzuschlag für den Dienst zwischen 22 und 6 Uhr (<u>Art. 4a AZG</u>) muss gewährt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. mindestens 10 Prozent für den Dienst von 22 bis 24 Uhr;</li> <li>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.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Der Zeitzuschlag nach <u>Absatz 1 Buchstabe b</u> beträgt ab Beginn des Kalenderjahres, in dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer das 55. Altersjahr vollendet, 40 Prozent.</p> <p><sup>3</sup> Die Zeitzuschläge nach <u>diesem Artikel</u> werden nicht an die Höchstarbeitszeit angerechnet.</p> <p><sup>4</sup> Die Zeitzuschläge sind durch Freizeit auszugleichen. Die Art des Ausgleichs ist mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung zu vereinbaren.</p>

<p><b>Art. 4b</b>      Pikettdienst</p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>	<p>(<u>Art. 10</u> ..... <i>Einteilung zum Pikettdienst</i>)</p> <p>(<u>Art. 11</u> ..... <i>Arbeitszeit bei Piketteinsatz</i>)</p> <p>(<u>Art. 12</u> ..... <i>Anrechnung von Piketteinsätzen</i>)</p> <p>(<u>Art. 13</u> ..... <i>Ruheschicht bei Piketteinsatz</i>)</p>
<p><b>Art. 4c</b>      Ausgleichstage</p> <p>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.</p>	<p><b>Art. 8</b>      Ausgleichstage</p> <p><sup>1</sup> Ausgleichstage sind in der Regel zusammen mit Ruhetagen zuzuteilen.</p> <p><sup>2</sup> Ein Ausgleichstag umfasst mindestens 24 aufeinanderfolgende Stunden.</p> <p><sup>3</sup> Mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung können Abweichungen von den <u>Absätzen 1 und 2</u> vereinbart werden, wobei der Ausgleichstag mindestens 22 aufeinanderfolgende Stunden umfassen muss.</p> <p><sup>4</sup> 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.</p> <p><b>Art. 9</b>      Berechnung der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit</p> <p><sup>1</sup> Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit nach <u>Artikel 4 Absatz 1 AZG</u> wird berechnet, indem die im Zeitraum von 365 Tagen geleistete Arbeitszeit zusammengezählt und durch die Anzahl der Arbeits- und Ausgleichstage geteilt wird.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>

**Art. 10** Einteilung zum Pikettdienst

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Die Zeiträume nach den Absätzen 2 Buchstabe a und 3 dürfen höchstens 7 Tage umfassen.

<sup>5</sup> Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Familienpflichten müssen kurzfristige Änderungen in der Einteilung der Pikettdienste mit diesen vereinbart werden.

<sup>6</sup> 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.

**Art. 11** Arbeitszeit bei Piketteinsatz

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Bei einem Piketteinsatz, der an die Dienstschicht anschliesst, ist eine ununterbrochene Arbeitszeit von mehr als 5 Stunden zulässig.

<sup>3</sup> Wird infolge von Piketteinsätzen die Höchstarbeitszeit überschritten, so richtet sich der Ausgleich nach Artikel 5 Absatz 3 AZG.

**Art. 12** Anrechnung von Piketteinsätzen

<sup>1</sup> Piketteinsätze werden nicht der Dienstschicht oder dem Arbeitstag angerechnet.

<sup>2</sup> Durch einen Piketteinsatz an einem Ausgleichstag wird dieser nicht zu einem Arbeitstag.

**Art. 13** 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.

**Art. 5** Überzeitarbeit

- <sup>1</sup> Wird die im Dienstplan vorgeschriebene Arbeitszeit aus dienstlichen Gründen überschritten, so gilt die über den Dienstplan hinausgehende Arbeitszeit grundsätzlich als Überzeitarbeit.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> Erfordern zwingende Gründe, wie höhere Gewalt oder Betriebsstörungen, eine Überschreitung der in Artikel 4 Absatz 3 festgesetzten Höchst-arbeitszeit 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.

**Art. 6** Dienstschicht

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> 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.

**Art. 14** Überzeitarbeit

- <sup>1</sup> 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.
- <sup>2</sup> Der Zeitpunkt des Ausgleichs wird mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer vereinbart.
- <sup>3</sup> Bei geringfügiger Überschreitung der im Dienstplan vorgeschriebenen Arbeitszeit kann mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung eine andere Form des Ausgleichs vereinbart werden.
- <sup>4</sup> 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.
- <sup>5</sup> Wird die Höchst-arbeitszeit nach Artikel 6 ausgedehnt, so gilt dies nicht als Überzeitarbeit.

**Art. 15** Dienstschicht

- <sup>1</sup> Ausgleichstage, die zur Erreichung der vorgeschriebenen durchschnittlichen Arbeitszeit zugeteilt werden, sind bei der Berechnung der durchschnittlichen Dienstschicht nicht mitzuzählen.
- <sup>2</sup> 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:
- Linie mit einer Betriebsdauer von mehr als 12 Stunden und höchstens 14 Stunden;
  - Linie mit Morgen- und Abendspitzenverkehr;
  - Linie ohne durchgehenden Stundentakt.
- <sup>3</sup> Die Dienstschicht kann nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung ausnahmsweise auf höchstens 15 Stunden verlängert werden, wenn:
- als Folge von Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst, Krankheit oder Unfall Personalmangel vorliegt;
  - ausserordentliche oder vorübergehende Aufgaben bewältigt werden müssen.
- <sup>4</sup> Die Zeitzuschläge nach den Artikeln 7 und 17 sind bei der Berechnung der Dienstschicht nicht anzurechnen.



**Art. 7** Pausen

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Die Anzahl Pausen innerhalb einer Dienstschicht wird in der Verordnung geregelt. Eine Pause muss mindestens 30 Minuten dauern.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

**Art. 16** Pausen

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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.

**Art. 17** Zeitzuschlag für Pausen

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Die Zeitzuschläge nach diesem Artikel werden nicht an die Höchstarbeitszeit angerechnet.

<sup>3</sup> Die Zeitzuschläge sind durch Freizeit auszugleichen. Die Art des Ausgleichs ist mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung zu vereinbaren.

**Art. 8** Ruheschicht

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>2bis</sup> 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.

<sup>3</sup> Die Ruheschicht soll, soweit es der Dienst gestattet, am Wohnort zugebracht werden können.

**Art. 18** Ruheschicht

<sup>1</sup> Ausgleichstage, die zur Erreichung der vorgeschriebenen durchschnittlichen Arbeitszeit zugeteilt werden, sind bei der Berechnung der durchschnittlichen Ruheschicht nicht mitzuzählen.

<sup>2</sup> 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 Dienort 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.

<sup>3</sup> Wird die Ruheschicht aufgrund höherer Gewalt oder Betriebsstörungen herabgesetzt, so ist keine Vereinbarung erforderlich.

<sup>4</sup> Bei einer Unterschreitung der Ruheschicht nach [Artikel 8 Absatz 2<sup>bis</sup> AZG](#) muss die Ruheschicht mindestens 8 Stunden betragen.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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.

**Art. 9** Nachtarbeit

<sup>1</sup> Als Nachtarbeit gilt die Beschäftigung zwischen 24 und 4 Uhr.

<sup>2</sup> ... (aufgehoben)

<sup>3</sup> Nachtarbeit darf einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer nicht mehr als siebenmal hintereinander und innerhalb von 28 Tagen an höchstens 15 Tagen zugeteilt werden.

<sup>4</sup> Die Vorschriften von [Absatz 3](#) sind nicht anwendbar auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nur für Nachtarbeit angestellt sind.

<sup>5</sup> Für Bauarbeiten, die aus betrieblichen Gründen nur nachts ausgeführt werden können, darf ausnahmsweise von [Absatz 3](#) abgewichen werden.

**Art. 10** Ruhetage

<sup>1</sup> Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat je Kalenderjahr Anspruch auf 63 bezahlte Ruhetage. Diese sind angemessen auf das Jahr zu verteilen.

<sup>2</sup> Die Verordnung regelt die Anzahl Ruhetage, die auf einen Sonntag fallen müssen.

<sup>3</sup> Der Ruhetag umfasst 24 aufeinander folgende Stunden und muss am Wohnort zugebracht werden können.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Die Verordnung regelt die Anrechnung von Dienstaussetzungen als Folge von Krankheit, Unfall, Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst, Urlaub oder aus andern Gründen auf die Ruhetage.

**Art. 19** Anspruch auf Ruhesonntage

<sup>1</sup> Mindestens 20 Ruhetage müssen auf einen Sonntag fallen. Als Sonntage gelten auch Neujahr, Auffahrt, 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Fällt die Dienstschrift ganz oder teilweise auf einen Sonntag oder Feiertag, so darf dieser nicht als Ruhesonntag angerechnet werden.

<sup>4</sup> In die Ferien fallende Sonntage und Feiertage gelten nicht als Ruhesonntage.

**Art. 20** Zuteilung der Ruhetage und der Ruhesonntage

<sup>1</sup> Pro Kalendermonat sind mindestens vier Ruhetage, wovon ein Ruhesonntag, zuzuteilen.

<sup>2</sup> Nach einem Ruhetag dürfen höchstens 13 Tage ohne Ruhetag folgen.

<sup>3</sup> Die Ruhetage und Ruhesonntage sind im Voraus in der Diensteinteilung zuzuteilen.

<sup>4</sup> 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.

**Art. 21** Verschiebung von Ruhetagen

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

	<p><b>Art. 22</b> Ruhetage bei Abwesenheit</p> <p><sup>1</sup> 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>b. Die in die Abwesenheit fallenden Sonntage und die nach <a href="#">Artikel 19 Absatz 1</a> als Sonntage geltenden Feiertage gelten als bezogene Ruhetage.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Ob der Anspruch nach <a href="#">Absatz 1 Buchstabe a</a> oder nach <a href="#">Absatz 1 Buchstabe b</a> herabgesetzt wird, ist mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung zu vereinbaren.</p> <p><sup>3</sup> 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 <a href="#">Absatz 1</a> gleichwertig sein.</p> <hr/> <p><b>Art. 23</b> Ruhetage beim Wechsel des Dienstverhältnisses</p> <p><sup>1</sup> Für die im Laufe des Kalenderjahres ein- und austretenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird der Anspruch auf Ruhetage auf eine der folgenden Arten berechnet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Die Anzahl der Ruhetage wird im Verhältnis zur Dienstzeit herabgesetzt.</li> <li>b. Die Anzahl Ruhetage entspricht der Zahl der in die Dienstzeit fallenden Sonntage und der als Sonntage geltenden Feiertage (<a href="#">Art. 19 Abs. 1</a>).</li> </ul> <p><sup>2</sup> Ob der Anspruch nach <a href="#">Absatz 1 Buchstabe a</a> oder nach <a href="#">Absatz 1 Buchstabe b</a> berechnet wird, ist mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung zu vereinbaren.</p> <p><sup>3</sup> 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.</p> <p><sup>4</sup> Für zu viel bezogene Ruhetage darf kein Lohnabzug gemacht werden.</p>
<p><b>Art. 11</b> Fahrzeugführerinnen und Fahrzeugführer</p> <p><sup>1</sup> Der Dienst der Motorfahrzeug- und Trolleybusführerinnen und -führer am Lenkrad sowie der Dienst der Wagenführerinnen und -führer von Strassenbahnen werden in der Verordnung geregelt.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>	<p><b>Art. 24</b> Fahrzeugführerinnen und -führer nach <a href="#">Artikel 11 Absatz 1 AZG</a></p> <p><sup>1</sup> Der Dienst der Fahrzeugführerinnen und -führer nach <a href="#">Artikel 11 Absatz 1 AZG</a> darf 9 Stunden pro Arbeitstag nicht überschreiten.</p> <p><sup>2</sup> Bei höherer Gewalt oder Betriebsstörungen kann der Dienst um eine Stunde verlängert werden.</p>

**Art. 12** Dienstpläne und Diensteinteilungen

<sup>1</sup> Die Unternehmen haben die Einteilung der Arbeitstage sowie die Zuteilung der Ruhetage und Ferien in einer durch Verordnung bestimmten Art der Darstellung festzulegen.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihre Vertretung sind vor der endgültigen Festsetzung der Dienstpläne und der Diensteinteilungen anzuhören.

**Art. 25** Dienstpläne

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Auf Dienststellen mit einer Betriebs- und Einsatzzeit von mehr als 12 Stunden am Tag muss für wiederkehrende Dienste der Dienstplan in grafischer Form vorliegen.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Der Entwurf des Dienstplans ist den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung mindestens 21 Tage vor dessen Anwendung bekanntzugeben.

<sup>5</sup> 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.

**Art. 26** Diensterteilungen

<sup>1</sup> Das Unternehmen erstellt eine Jahresdiensterteilung. Diese enthält:

- a. Name der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers;
- b. Kalenderdaten der Ruhetage und Ruhesonntage und der zuteilten Ausgleichstage;
- c. Kalenderdaten der zu leistenden Dienste.

<sup>2</sup> Der Entwurf der Jahresdiensterteilung ist der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer mindestens 14 Tage vor Beginn des Kalender- oder Fahrplanjahres bekanntzugeben.

<sup>3</sup> In der Jahresdiensterteilung können nach Vereinbarung mit der Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anstelle der zu leistenden Dienste Dienstsichten in Form von Zeitfenstern von maximal 12 Stunden Dauer eingeplant werden.

<sup>4</sup> Die Tage, an denen aus dienstlichen Gründen in der Jahresdiensterteilung keine Dienste zuteilt werden können, müssen als Arbeitstage ausgewiesen werden.

<sup>5</sup> Auf schriftliches Ersuchen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers kann nach Vereinbarung auf eine Jahresdiensterteilung verzichtet werden. Auf Beginn jedes Kalenderjahres oder Fahrplanjahres kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer wieder eine Jahresdiensterteilung verlangen.

<sup>6</sup> Keine Jahresdiensterteilung ist erforderlich, wenn die Art des Dienstes dies verunmöglicht.

<sup>7</sup> 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 Monatsdiensterteilung:
  1. 10 Tage vor Beginn des Kalendermonats, oder
  2. bei rollender Planung: 28 Tage im Voraus.

<sup>8</sup> Die Kalenderdaten der Ferien sind den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern drei Monate vor Beginn der Ferien, spätestens jedoch mit der Jahresdiensterteilung oder wo diese fehlt, spätestens am 31. Dezember des Vorjahres bekanntzugeben.

<sup>9</sup> 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 Nacharbeit angestellt sind, und auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit denen etwas anderes vereinbart wird.

<sup>10</sup> Unternehmen mit gesamtarbeitsvertraglich oder öffentlich-rechtlich geregelten Anstellungsverhältnissen können andere Fristen als jene nach den Absätzen 2, 7 und 8 vereinbaren.

**Art. 13** (aufgehoben)

### 3. Abschnitt: Ferien

#### Art. 14

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betriebsdienst ist auf je sieben Ferientage ein bezahlter Ruhetag anzurechnen.

<sup>3</sup> ... (aufgehoben)

<sup>4</sup> Die Verordnung regelt die Anrechnung von Dienstaussetzungen als Folge von Krankheit, Unfall, Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst, Urlaub oder aus andern Gründen auf die Ferien.

### 3. Kapitel: Ferien

#### Art. 27 Ferienanspruch

<sup>1</sup> 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.

#### Art. 28 Bezug der Ferien

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Eheleuten und Lebenspartnerinnen und -partnern, die im gleichen Unternehmen arbeiten, sind die Ferien auf ihr Ersuchen hin soweit möglich gleichzeitig zu gewähren.

#### Art. 29 Ferien bei Abwesenheit

<sup>1</sup> 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 Zivilschutzdienst; bei der Berechnung der Herabsetzung der Ferien werden die ersten 90 Abwesenheitstage nicht berücksichtigt;
- b. 30 Tage infolge von unbezahltem Urlaub.

<sup>2</sup> Dauert die Abwesenheit nach Absatz 1 Buchstabe a ein Kalenderjahr, so kann der Anspruch auf Ferien in diesem Jahr vollständig gestrichen werden.

<p><b>4. Abschnitt: Gesundheitsvorsorge, Unfallverhütung und Sonderschutz</b></p>	<p><b>4. Kapitel: Gesundheitsschutz und Unfallverhütung</b></p>
<p><b>Art. 15</b> Gesundheitsvorsorge, Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten</p> <p><sup>1</sup> Durch Verordnung werden die Anwendbarkeit und der Vollzug der Vorschriften des Bundes über Gesundheitsvorsorge sowie über Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten geregelt.</p> <p><sup>2</sup> Zur Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse bei den Unternehmen können durch Verordnung abweichende oder ergänzende Vorschriften erlassen werden.</p>	<p><b>Art. 30</b></p> <p><sup>1</sup> Für Unternehmen und ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt <a href="#">Artikel 6 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964</a> sowie die <a href="#">Verordnung 3 vom 18. August 1993 zum Arbeitsgesetz</a>. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nur für Nachtarbeit angestellt sind, gelten zusätzlich die <a href="#">Artikel 17c und 17d des Arbeitsgesetzes</a> sowie die <a href="#">Artikel 43–45 der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz</a>.</p> <p><sup>2</sup> Die Unternehmen haben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Pausen oder Ruheschichten nicht zu Hause verbringen können, heizbare und mit Kocheinrichtungen versehene Unterkunftsräume zur Verfügung zu stellen, soweit ein Bedürfnis dafür besteht. Unterkunftsräume und Dienstwohnungen haben die Anforderungen des Gesundheitsschutzes und zeitgemäße Anforderungen an Behaglichkeit zu erfüllen.</p> <p><sup>3</sup> Die Unternehmen haben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Vorschriften des Bundes über den Gesundheitsschutz sowie über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten in geeigneter Weise bekanntzugeben.</p>
<p><b>Art. 16</b> Jugendliche</p> <p><sup>1</sup> Für Jugendliche gelten die Sonderschutzvorschriften des <a href="#">Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964</a> und der gestützt darauf erlassenen Verordnungen.</p> <p><sup>2</sup> Die Vollzugsbehörden dieses Gesetzes sind zuständig für die Aufsicht und die Erteilung von Ausnahmegewilligungen. Weiter sind sie zuständig für die fachliche Mitwirkung nach den Bestimmungen, die der Bundesrat gestützt auf das Arbeitsgesetz zum Schutz der Jugendlichen erlässt.</p>	
<p><b>Art. 17</b> Weitere Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern</p> <p><sup>1</sup> Für den Gesundheitsschutz, die Beschäftigung, die Ersatzarbeit und die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft gelten die Bestimmungen des <a href="#">Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964</a>.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>	



	<p><b>5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen</b></p> <p><b>1. Abschnitt: Automobilunternehmen</b></p> <p><b>Art. 31</b></p> <p><sup>1</sup> In konzessionierten Automobilunternehmen und in Automobilunternehmen nach <a href="#">Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe f AZG</a> kann die Anzahl Ruhesonntage von 20 bis auf 16 herabgesetzt werden für Dienststellen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. mit einem fest zugeteilten Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbestand von höchstens 3 Vollzeitstellen; oder</li><li>b. mit Saisonbetrieb für die der Dienststelle fest zugeteilten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.</li></ul> <p><sup>2</sup> 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.</p>
	<p><b>2. Abschnitt: Seilbahnunternehmen</b></p> <p><b>Art. 32</b> Ununterbrochene Arbeitszeit</p> <p>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.</p>
	<p><b>Art. 33</b> Arbeitsunterbrechungen</p> <p>Auf die Gewährung einer Pause kann nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung verzichtet werden, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. die Dienstschicht 10 Stunden nicht überschreitet;</li><li>b. die ununterbrochene Arbeitszeit 5 Stunden nicht überschreitet; und</li><li>c. den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für die Einnahme von Zwischenverpflegungen folgende Arbeitsunterbrechungen gewährt werden:<ul style="list-style-type: none"><li>1. mindestens 2 Arbeitsunterbrechungen bei einer Dienstschicht von höchstens 9 Stunden 30 Minuten,</li><li>2. mindestens 3 Arbeitsunterbrechungen bei einer Dienstschicht von höchstens 10 Stunden.</li></ul></li></ul>

	<p><b>Art. 34</b> Anzahl Ruhetage und Ruhesonntage</p> <p><sup>1</sup> 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 Zivildienst, Krankheit oder Unfall Personalmangel vorliegt.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p>
	<p><b>Art. 35</b> Ausnahmen während der Sommer- und Wintersaison</p> <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>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 <u>Artikel 33</u>, auf die Gewährung einer Pause zu verzichten, besteht für die betreffende Saison nicht;</li><li>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;</li><li>c. die Ruheschicht, wird sie nach <u>Artikel 18 Absatz 2 Buchstabe a</u> herabgesetzt, zusammen mit den nächstfolgenden 4 Ruheschichten im Durchschnitt mindestens 12 Stunden betragen muss;</li><li>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 <u>Artikel 34 Absatz 2</u>, die Anzahl Ruhesonntage auf 16 herabzusetzen, besteht im betreffenden Kalenderjahr nicht.</li></ol>

	<p><b>Art. 36</b> Nebenbetriebe von Seilbahnunternehmen</p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> Nach Vereinbarung mit den ausschliesslich in der künstlichen Beschneieung tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können diese während höchstens 4 zusammenhängenden Wochen rund um die Uhr eingesetzt werden, sofern die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Die Hälfte der vor Ort verbrachten Ruheschicht wird als Zeitzuschlag gewährt.</li> <li>b. Die verbleibende Ruheschicht vor und nach den Einsätzen muss zusammen mindestens 11 Stunden betragen, wovon mindestens 6 Stunden zusammenhängen müssen.</li> <li>c. Die Höchstarbeitszeit innerhalb einer Dienstschicht kann von 10 Stunden auf höchstens 13 Stunden ausgedehnt werden; innerhalb von 7 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen darf die Höchstarbeitszeit insgesamt 72 Stunden jedoch nicht überschreiten.</li> </ol>
	<p><b>Art. 37</b> Weitere Ausnahmen</p> <p>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.</p>
	<p><b>3. Abschnitt: Reine Zahnradbahnen</b></p> <p><b>Art. 38</b> Ununterbrochene Arbeitszeit</p> <p>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.</p>
	<p><b>Art. 39</b> Anzahl Ruhetage</p> <p>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.</p>

	<p><b>Art. 40</b> Ausnahmen während der Sommer- und Wintersaison</p> <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>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;</li> <li>c. die Ruheschicht, wird sie nach <a href="#">Artikel 18 Absatz 2 Buchstabe a</a> herabgesetzt, zusammen mit den nächstfolgenden 4 Ruheschichten im Durchschnitt mindestens 12 Stunden betragen muss.</li> </ol>
	<p><b>Art. 41</b> Weitere Ausnahmen</p> <p>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.</p>
	<p><b>4. Abschnitt: Schifffahrtsunternehmen</b></p> <p><b>Art. 42</b> Ununterbrochene Arbeitszeit</p> <p>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.</p>
	<p><b>Art. 43</b> Pausen an Bord</p> <p>Nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung können innerhalb einer Dienstschicht für die Einnahme einer Hauptmahlzeit Pausen an Bord von gesamtlich höchstens einer Stunde gewährt werden.</p>
	<p><b>Art. 44</b> Anzahl Ruhetage</p> <p>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.</p>

	<p><b>Art. 45</b> Ausnahmen während der Sommersaison</p> <p><sup>1</sup> 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>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;</li> <li>c. die Ruheschicht, wird sie nach <u>Artikel 18 Absatz 2 Buchstabe a</u> herabgesetzt, zusammen mit den nächstfolgenden 4 Ruheschichten im Durchschnitt mindestens 12 Stunden betragen muss;</li> <li>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.</li> </ol>
	<p><b>Art. 46</b> Weitere Ausnahmen</p> <p>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.</p>
	<p><b>5. Abschnitt: Fahrplanmässige Verpflegungsdienste in Zügen</b></p> <p><b>Art. 47</b> Arbeitszeit</p> <p>Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von fahrplanmässigen Verpflegungsdiensten in Zügen kann die Höchstarbeitszeit innerhalb einer Dienstschicht von 10 Stunden auf höchstens 13 Stunden ausgedehnt werden, wenn die tägliche Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt eingehalten wird.</p>
	<p><b>Art. 48</b> Dienstschicht</p> <p>Die Dienstschicht kann von 12 Stunden auf höchstens 17 Stunden verlängert werden, wenn sie im Jahresdurchschnitt 12 Stunden nicht überschreitet.</p>
	<p><b>Art. 49</b> Anzahl Ruhesonntage</p> <p>Die Anzahl Ruhesonntage kann von 20 bis auf 16 und nach Vereinbarung mit der Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis auf 12 herabgesetzt werden.</p>

	<p><b>6. Abschnitt: Schlafwagen- und Liegewagenbetriebe</b></p> <p><b>Art. 50</b> Schlafwagen- und Liegewagenbegleiterinnen und -begleiter sind von den Vorschriften über die Höchstarbeitszeit (<u>Art. 4 Abs. 3 AZG</u>) und die Dienstschicht (<u>Art. 6 AZG</u>) ausgenommen.</p>
	<p><b>7. Abschnitt: Baudienste</b></p> <p><b>Art. 51</b>      Ruheschicht In Baudiensten kann die Ruheschicht ausserhalb der Wechsel nach <u>Artikel 18 Absatz 2 Buchstabe a</u> nach Vereinbarung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung einmal zwischen zwei dienstfreien Tagen bis auf 10 Stunden herabgesetzt werden.</p>
	<p><b>Art. 52</b>      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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. wöchentlich ein Ruhetag und ein Ausgleichstag zusammenhängend zugeteilt werden;</li> <li>b. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mindestens 3 Wochen vor der ersten Nachtschicht über Beginn und voraussehbares Ende der länger dauernden Nachtarbeit informiert werden; und</li> <li>c. in den 14 Tagen, die auf die länger dauernde Nachtschicht folgen, keine Nachtarbeit zugeteilt wird.</li> </ul>
	<p><b>Art. 53</b>      Durchschnittliche Arbeitszeit</p> <p><sup>1</sup> 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>b. die Höchstarbeitszeit innerhalb einer Dienstschicht von 10 Stunden nicht überschritten wird; und</li> <li>c. nach jeweils 5 Arbeitstagen ein Ausgleichstag und ein Ruhetag eingeteilt werden.</li> </ul> <p><sup>2</sup> 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.</p>

	<p><b>Art. 54</b> Ausgleich von Überzeitarbeit</p> <p>Erfordern zwingende Gründe, wie höhere Gewalt oder Betriebsstörungen, eine Überschreitung der Höchstarbeitszeit nach <a href="#">Artikel 4 Absatz 3 AZG</a> um mehr als 2 Stunden, so kann der Zeitraum für den geforderten Ausgleich durch Freizeit auf 7 Arbeitstage verlängert werden.</p>
	<p><b>Art. 55</b> Anzahl Ruhesonntage bei Bau und Unterhalt der Alpen-Eisenbahn-Basistunnels</p> <p>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.</p>
	<p><b>8. Abschnitt: Werkstätten für Bau und Unterhalt von Fahrzeugen</b></p> <p><b>Art. 56</b></p> <p><sup>1</sup> 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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;</li> <li>b. die Höchstarbeitszeit innerhalb einer Dienstschicht von 10 Stunden nicht überschritten wird; und</li> <li>c. nach jeweils 5 Arbeitstagen ein Ausgleichstag und ein Ruhetag eingeteilt werden.</li> </ul> <p><sup>2</sup> 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.</p>
	<p><b>9. Abschnitt: Interventionszentren für die Koordination und die Behebung von Betriebsstörungen</b></p> <p><b>Art. 57</b></p> <p><sup>1</sup> 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 (<a href="#">Art. 5 Bst. b</a>).</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> Die als Arbeitszeit anrechenbare Anwesenheitszeiten ohne Arbeitsleistung werden bei der Berechnung der Dienstschicht nicht angerechnet.</p>

## 10. Abschnitt: Sportveranstaltungen und Grossanlässe

### Art. 58 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.

### Art. 59 Grossanlässe

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Mit der Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird vereinbart, welche Grossanlässe unter [diesen Artikel](#) fallen.

## 11. Abschnitt: Bekanntgabe der vom BAV bewilligten Ausnahmen

### Art. 60

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



## 5. Abschnitt: Durchführung dieses Gesetzes

### Art. 18 Aufsicht

<sup>1</sup> Aufsicht und Vollzug dieses Gesetzes obliegen den in der Verordnung zu bezeichnenden Stellen des Eidgenössischen Departements für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation.

<sup>2</sup> Die Aufsichtsbehörden entscheiden über die Unterstellung einzelner Unternehmen, Unternehmensteile oder Nebenbetriebe unter dieses Gesetz und die Anwendung dieses Gesetzes auf einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; weiter entscheiden sie über Streitigkeiten zwischen Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über die Befolgung dieses Gesetzes, der dazu erlassenen Verordnung und der gestützt auf diese Bestimmungen getroffenen Verfügungen. Antragsberechtigt sind die Unternehmen, die Arbeitnehmerinnen und die Arbeitnehmer sowie ihre Vertretung.

<sup>3</sup> 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.

### Art. 19 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.

### Art. 20 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.

*(Art. 62 ..... Aufsicht und Vollzug)*

**Art. 21** Abweichungen von den gesetzlichen Vorschriften

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>2bis</sup> 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.

<sup>3</sup> Bei Anordnung von Ausnahmen und Abweichungen sind die Erfordernisse der Verkehrs- und Betriebssicherheit sowie des Arbeitnehmerschutzes angemessen zu berücksichtigen.

**Art. 22** Arbeitszeitgesetzkommission

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Die Arbeitszeitgesetzkommission begutachtet zuhanden der Bundesbehörden Fragen des Arbeitszeitgesetzes und seines Vollzugs. Sie ist befugt, von sich aus Anregungen zu machen.

**Art. 23** Verordnung

Der Bundesrat erlässt Verordnungsbestimmungen:

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

## 6. Kapitel: Eidgenössische Arbeitszeitgesetzkommission

**Art. 61**

<sup>1</sup> Die Eidgenössische Arbeitszeitgesetzkommission ist eine ausserparlamentarische Kommission nach den [Artikeln 57a–57g des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes vom 21. März 1997](#).

<sup>2</sup> Sie besteht aus:

- der Präsidentin oder dem Präsidenten;
- sechs Vertreterinnen und Vertretern der dem AZG unterstellten Unternehmen;
- sechs Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
- je sechs Ersatzmitgliedern für die Vertretung der Unternehmen und für die Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

<sup>3</sup> Sie kann ein Reglement über ihre Organisation erlassen.

## 6. Abschnitt: Strafbestimmungen

### Art. 24 Strafrechtliche Verantwortlichkeit

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Die Strafe ist Busse.

<sup>4</sup> 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 Strafandrohung wie die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann milder oder nicht bestraft werden, wenn die Umstände es rechtfertigen.

### Art. 25 Strafverfolgung. Vorbehalt des Strafgesetzbuches

<sup>1</sup> Ist das Unrecht oder die Schuld gering, so sieht die zuständige Behörde von der Strafverfolgung, der Überweisung an das Gericht oder der Bestrafung ab.

<sup>2</sup> Die besonderen Bestimmungen des Strafgesetzbuches bleiben vorbehalten.

<sup>3</sup> Die Strafverfolgung ist Sache der Kantone.

7. Abschnitt: Schlussbestimmungen	7. Kapitel: Schlussbestimmungen
<p><i>(Art. 18 ..... Aufsicht)</i></p>	<p><b>Art. 62</b>      Aufsicht und Vollzug</p> <p><sup>1</sup> Dem BAV obliegen der Vollzug des AZG und dieser Verordnung sowie die Aufsicht über die Unternehmen.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> Das BAV kann für die Kontrollen die für den Vollzug der Bundesgesetzgebung über Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel und der <u>Chauffeurverordnung vom 19. Juni 1995</u> zuständigen eidgenössischen und kantonalen Behörden beiziehen.</p>
<p><b>Art. 26</b>      <i>(aufgehoben)</i></p>	
<p><b>Art. 27</b>      Übergangsbestimmungen</p> <p><sup>1</sup> ... <i>(aufgehoben)</i></p> <p><sup>2</sup> Die Anwendung dieses Gesetzes darf für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer keine Verminderung des gesamten bisherigen Jahresverdienstes zur Folge haben.</p>	
<p><b>Art. 28</b>      Aufhebung und Änderung von Vorschriften</p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> ...</p>	<p><b>Art. 63</b>      Aufhebung eines anderen Erlasses</p> <p>Die Verordnung vom 26. Januar 1972 zum Arbeitszeitgesetz wird aufgehoben.</p>
<p><b>Art. 29</b>      Inkrafttreten</p> <p>Der Bundesrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes.</p> <p><i>Datum des Inkrafttretens: 28. Mai 1972</i></p>	<p><b>Art. 64</b>      Inkrafttreten</p> <p>Diese Verordnung tritt am 9. Dezember 2018 in Kraft.</p>