

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

Inhaltsverzeichnis

Einleitende Bemerkungen zur Wegleitung	5	6. Abschnitt: Strafbestimmungen	38
Erklärung von Begriffen	6	Artikel 24: Strafrechtliche Verantwortlichkeit	38
Einbindung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bereich des AZG	7	Artikel 25: Strafverfolgung. Vorbehalt des Strafgesetzbuches	39
Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz	9	Artikel 26	40
1. Abschnitt: Geltungsbereich	9	7. Abschnitt: Schlussbestimmungen	41
Artikel 1: Unternehmen	9	Artikel 27: Übergangsbestimmungen	41
Artikel 2: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	11	Artikel 28: Aufhebung und Änderung von Vorschriften	42
2. Abschnitt: Arbeits- und Ruhezeit	12	Artikel 29: Inkrafttreten	43
Artikel 3: Arbeitstag	12	Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz	44
Artikel 4: Arbeitszeit	13	1. Kapitel: Nebenbetriebe, Betriebs- und Verwaltungsdienst sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	44
Artikel 4a: Gewährung eines Zeitzuschlages	14	Artikel: 1 Nebenbetriebe	44
Artikel 4b: Pikettdienst	15	Artikel 2: Betriebs- und Verwaltungsdienst	45
Artikel 4c: Ausgleichstage	16	Artikel 3: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Artikel 2 Absatz 1 AZG	47
Artikel 5: Überzeitarbeit	17	Artikel 4: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Artikel 2 Absatz 3 AZG	48
Artikel 6: Dienstschicht	18	2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeit	49
Artikel 7: Pausen	19	Artikel 5: Arbeitszeit ohne Arbeitsleistung nach Artikel 4 Absatz 5 AZG	49
Artikel 8: Ruheschicht	21	Artikel 6: Ausdehnung der Höchstarbeitszeit	50
Artikel 9: Nacharbeit	22	Artikel 7: Zeitzuschlag für den Dienst zwischen 22 und 6 Uhr	51
Artikel 10: Ruhetage	23	Artikel 8: Ausgleichstage	52
Artikel 11: Fahrzeugführerinnen und Fahrzeugführer	24	Artikel 9: Berechnung der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit	53
Artikel 12: Dienstpläne und Diensterteilungen	25	Artikel 10: Einteilung zum Pikettdienst	54
Artikel 13	26	Artikel 11: Arbeitszeit bei Piketteinsatz	56
3. Abschnitt: Ferien	27	Artikel 12: Anrechnung von Piketteinsätzen	57
Artikel 14: Ferien	27	Artikel 13: Ruheschicht bei Piketteinsatz	58
4. Abschnitt: Gesundheitsvorsorge, Unfallverhütung und Sonderschutz	28	Artikel 14: Überzeitarbeit	59
Artikel 15: Gesundheitsvorsorge, Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten	28	Artikel 15: Dienstschicht	60
Artikel 16: Jugendliche	29	Artikel 16: Pausen	61
Artikel 17: Weitere Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern	30	Artikel 17: Zeitzuschlag für Pausen	63
5. Abschnitt: Durchführung dieses Gesetzes	31	Artikel 18: Ruheschicht	64
Artikel 18: Aufsicht	31	Artikel 19: Anspruch auf Ruhesonntage	65
Artikel 19: Massnahmen gegen rechtswidrige Beschlüsse und Anordnungen	32	Artikel 20: Zuteilung der Ruhetage und der Ruhesonntage	66
Artikel 20: Auskunftspflicht	33	Artikel 21: Verschiebung von Ruhetagen	67
Artikel 21: Abweichungen von den gesetzlichen Vorschriften	34	Artikel 22: Ruhetage bei Abwesenheit	68
Artikel 22: Arbeitszeitgesetzkommission	36	Artikel 23: Ruhetage beim Wechsel des Dienstverhältnisses	69
Artikel 23: Verordnung	37	Artikel 24: Fahrzeugführerinnen und -führer nach Artikel 11 Absatz 1 AZG	70
		Artikel 25: Dienstpläne	71
		Artikel 26: Diensterteilungen	72

3. Kapitel: Ferien _____	73	6. Abschnitt: Schlafwagen- und Liegewagenbetriebe _____	96
Artikel 27: Ferienanspruch _____	73	Artikel 50: Schlafwagen- und Liegewagenbetriebe ____	96
Artikel 28: Bezug der Ferien _____	74	7. Abschnitt: Baudienste _____	97
Artikel 29: Ferien bei Abwesenheit _____	75	Artikel 51: Ruheschicht _____	97
4. Kapitel: Gesundheitsschutz und Unfallverhütung _____	76	Artikel 52: Nachtarbeit _____	98
Artikel 30: Gesundheitsschutz und Unfallverhütung _	76	Artikel 53: Durchschnittliche Arbeitszeit _____	99
5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen ____	77	Artikel 54: Ausgleich von Überzeitarbeit _____	100
1. Abschnitt: Automobilunternehmen _____	77	Artikel 55: Anzahl Ruhesonntage bei Bau und Unterhalt der Alpen-Eisenbahn-Basistunnels _____	101
Artikel 31: Automobilunternehmen _____	77	8. Abschnitt: Werkstätten für Bau und Unterhalt von Fahrzeugen _____	102
2. Abschnitt: Seilbahnunternehmen _____	78	Artikel 56: Werkstätten für Bau und Unterhalt von Fahrzeugen _____	102
Artikel 32: Ununterbrochene Arbeitszeit _____	78	9. Abschnitt: Interventionszentren für die Koordination und die Behebung von Betriebsstörungen _____	103
Artikel 33: Arbeitsunterbrechungen _____	79	Artikel 57: Interventionszentren für die Koordination und die Behebung von Betriebsstörungen _____	103
Artikel 34: Anzahl Ruhetage und Ruhesonntage ____	80	10. Abschnitt: Sportveranstaltungen und Grossanlässe _____	104
Artikel 35: Ausnahmen während der Sommer- und Wintersaison _____	81	Artikel 58: Sportveranstaltungen _____	104
Artikel 36: Nebenbetriebe von Seilbahnunternehmen	82	Artikel 59: Grossanlässe _____	105
Artikel 37: Weitere Ausnahmen _____	83	11. Abschnitt: Bekanntgabe der vom BAV bewilligten Ausnahmen _____	106
3. Abschnitt: Reine Zahnradbahnen _____	84	Artikel 60: Bekanntgabe der vom BAV bewilligten Ausnahmen _____	106
Artikel 38: Ununterbrochene Arbeitszeit _____	84	6. Kapitel: Eidgenössische Arbeitszeitgesetzkommission _____	107
Artikel 39: Anzahl Ruhetage _____	85	Artikel 61: Eidgenössische Arbeitszeitgesetzkommission _____	107
Artikel 40: Ausnahmen während der Sommer- und Wintersaison _____	86	7. Kapitel: Schlussbestimmungen ____	108
Artikel 41: Weitere Ausnahmen _____	87	Artikel 62: Aufsicht und Vollzug _____	108
4. Abschnitt: Schifffahrtsunternehmen ____	88	Artikel 63: Aufhebung eines anderen Erlasses ____	109
Artikel 42: Ununterbrochene Arbeitszeit _____	88	Artikel 64: Inkrafttreten _____	110
Artikel 43: Pausen an Bord _____	89	Änderungsverzeichnis _____	111
Artikel 44: Anzahl Ruhetage _____	90		
Artikel 45: Ausnahmen während der Sommersaison_	91		
Artikel 46: Weitere Ausnahmen _____	92		
5. Abschnitt: Fahrplanmässige Verpflegungsdienste in Zügen _____	93		
Artikel 47: Arbeitszeit _____	93		
Artikel 48: Dienstschicht _____	94		
Artikel 49: Anzahl Ruhesonntage _____	95		

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

Vorbemerkungen

Einleitende Bemerkungen zur Wegleitung

Warum eine Wegleitung?

Das Arbeitszeitgesetz 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 Arbeitszeitgesetzes 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 tiefere 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
----------	-------------	-------------------------

Begriffe

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

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 sind kein ausserordentliches Ereignis. Ein ausserordentliches Ereignis ist nicht ein Fall von höherer Gewalt oder eine Betriebsstörung.

Betriebsstörung

Unter Betriebsstörung versteht man ganz allgemein ein unerwartetes Ereignis innerhalb der 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.

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.

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.

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

Mitwirkung

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.

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.

Art. 1	AZG	Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz 1. Abschnitt: Geltungsbereich Artikel 1: Unternehmen
---------------	------------	--

Artikel 1

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 e

Eine Seilbahn kann auf Grundlage des Seilbahngesetzes sowie des Personenbeförderungsgesetzes konzessioniert werden.

Ein Aufzug kann nur auf Grundlage des Personenbeförderungsgesetzes konzessioniert werden.

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 Diensteinteilung muss bis zum Austritt aus der Schweiz die durchschnittlich vorgegebenen Werte und Ausgleichszeiten res-

pektieren, 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.

Art. 2	AZG	Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz 1. Abschnitt: Geltungsbereich Artikel 2: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
---------------	------------	---

Artikel 2

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

Für Details ist die Verordnung zu konsultieren.

Absatz 4

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

Art. 3	AZG	<p style="text-align: center;">Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz 2. Abschnitt: Arbeits- und Ruhezeit Artikel 3: Arbeitstag</p>
--------	-----	--

Artikel 3

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.

Art. 4	AZG	Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz 2. Abschnitt: Arbeits- und Ruhezeit Artikel 4: Arbeitszeit
---------------	------------	--

Artikel 4

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.

Absatz 1

Die Berechnung der täglichen Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt wird in der Verordnung geregelt.

Absatz 2

Dieser Absatz ist aufgehoben worden.

Absatz 3

Das AZG kennt die Höchstarbeitszeit am einzelnen Tag, 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 aufeinander folgenden Arbeitstagen muss rollend, das heisst wiederholt

jeweils um einen Tag 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 aufeinander folgenden 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. Für Details ist die Verordnung zu konsultieren.

Absatz 5

Hier wird die gesetzliche Grundlage für die Regelung auf Verordnungsstufe geschaffen. Für Details ist die Verordnung zu konsultieren.

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

Artikel 4a

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. Für Details ist die Verordnung zu konsultieren.

Art. 4b	AZG	<p style="text-align: center;">Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz 2. Abschnitt: Arbeits- und Ruhezeit Artikel 4b: Pikettdienst</p>
---------	-----	---

Artikel 4b

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.

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.

Art. 4c	AZG	<p style="text-align: center;">Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz 2. Abschnitt: Arbeits- und Ruhezeit Artikel 4c: Ausgleichstage</p>
---------	-----	---

Artikel 4c

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

Dienstfreie Tage, die zur Erreichung der Bestimmungen über die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit zugeteilt werden müssen, werden als Ausgleichstage bezeichnet. Ohne Zuteilung von Ausgleichstagen kann die durchschnittliche Arbeitszeit nicht berechnet und überwacht werden. Entsprechend müssen diese Tage in der Dienst-einteilung als solche bezeichnet sein. In einem sozialpartnerschaftlichen Vertragswerk kann eine Mindestzahl an Ausgleichstagen garantiert werden.

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. Für Details ist die Verordnung zu konsultieren.

Art. 5	AZG	Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz 2. Abschnitt: Arbeits- und Ruhezeit Artikel 5: Überzeitarbeit
---------------	------------	---

Artikel 5

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.

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.

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.

Art. 6	AZG	Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz 2. Abschnitt: Arbeits- und Ruhezeit Artikel 6: Dienstschicht
---------------	------------	--

Artikel 6

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. Für Details ist die Verordnung zu konsultieren.

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 Arbeitstagen ein Zeitausgleich erfolgen.

Artikel 7

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.

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. Für Details ist die Verordnung zu konsultieren.

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

Absatz 3

Hier wird die gesetzliche Grundlage für die Regelung von Einzelheiten auf Verordnungsstufe geschaffen. Für Details ist die Verordnung zu konsultieren.

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 Dienstreise 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 Dienstschrift 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 Dienstschrift weniger als neun Stunden oder sind bei Dienstschriften von mehr als neun Stunden ausschliesslich Pausen vorhanden, ist diese Bestimmung nicht massgebend.

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

Artikel 8

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.

Absatz 2

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.

Für Details ist die Verordnung zu konsultieren.

Absatz 2^{bis}

Hier wird die gesetzliche Grundlage für die Regelung von Einzelheiten auf Verordnungsstufe geschaffen. Für Details ist die Verordnung zu konsultieren.

Artikel 9

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 3

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

müssen, ist für solche Arbeiten eine flexiblere Lösung vorgesehen.

Die Details werden in Artikel 52 der Verordnung geregelt.

Absatz 5

Da wegen des dichten Verkehrs die Bauarbeiten immer mehr in der Nacht durchgeführt werden

Artikel 10

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 2

Hier wird die gesetzliche Grundlage für die Regelung von Einzelheiten auf Verordnungsstufe geschaffen. Für Details ist die Verordnung zu konsultieren.

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. Für Details ist die Verordnung zu konsultieren.

Art. 11	AZG	Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz 2. Abschnitt: Arbeits- und Ruhezeit Artikel 11: Fahrzeugführerinnen und Fahrzeugführer
---------	-----	--

Artikel 11

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». Dazu gehört die Zeit, in welcher die Aufmerksamkeit dem Verkehrsgeschehen gewidmet werden muss. Das Stehen im Stau oder vor einer Ampel gehört dazu. Das Warten auf der Endhaltestelle hingegen nicht, da das Verkehrsgeschehen nicht beachtet werden muss.

Den Begriff «Lenkzeit» kennen AZG und AZGV nicht.

Für Details ist die Verordnung zu konsultieren.

Absatz 2

Die Abgrenzung der Geltungsbereiche des AZG und der Chauffeurverordnung ist nicht leicht, da sehr viele Unternehmen neben den fahrplanmässigen Fahrten auch noch andere, regalfreie Transporte besorgen. Gemäss 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 in der Verordnung festzulegen.

Artikel 12

Dienstpläne und Diensterteilungen

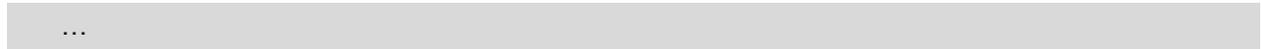
- 1 Die Unternehmen haben die Einteilung der Arbeitstage sowie die Zuteilung der Ruhetage und Ferien in einer durch Verordnung bestimmten Art der Darstellung festzulegen.
- 2 Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihre Vertretung sind vor der endgültigen Festsetzung der Dienstpläne und der Diensterteilungen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

Absatz 1

Hier wird die gesetzliche Grundlage für die Regelung von Einzelheiten auf Verordnungsstufe geschaffen. Für Details ist die Verordnung zu konsultieren.

Art. 13	AZG	Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz 2. Abschnitt: Arbeits- und Ruhezeit Artikel 13
---------	-----	--

Artikel 13



Allgemein

Dieser Artikel ist aufgehoben worden.

Art. 14	AZG	Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz 3. Abschnitt: Ferien Artikel 14: Ferien
----------------	------------	---

Artikel 14

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

Für Details ist die Verordnung zu konsultieren.

Absatz 3

Dieser Absatz ist aufgehoben worden.

Absatz 4

Hier wird die gesetzliche Grundlage für die Regelung von Einzelheiten auf Verordnungsstufe geschaffen. Für Details ist die Verordnung zu konsultieren.

Art. 15	AZG	Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz 4. Abschnitt: Gesundheitsvorsorge, Unfallverhütung und Sonderschutz Artikel 15: Gesundheitsvorsorge, Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten
---------	-----	---

Artikel 15

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 geschaffen. Für Details ist die Verordnung zu konsultieren.

Artikel 16

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 Ausnahmegewilligungen. 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

Weil diese Bestimmung nicht primär die Sicherheit des öffentlichen Verkehrs, sondern den Schutz der Jugendlichen zum Ziel hat, sind direkt die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und die gestützt darauf erlassenen Verordnungen anzuwenden.

durch die gemäss AZG zuständige Behörde, also das BAV. Dieses erteilt namentlich die Ausnahmegewilligungen, sowohl im Einzelfall als auch kategorienweise. Es arbeitet fachlich eng mit dem SECO zusammen und ist von diesem unterstützt, damit der gesamte Sonderschutz für Jugendliche nach möglichst einheitlichen Kriterien vollzogen wird.

Absatz 2

Der Vollzug in diesem Bereich erfolgt nicht durch die gemäss ArG zuständigen Aufsichts- und Vollzugsbehörden (SECO und Kantone), sondern

Artikel 17

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 gebieten es nicht, separate und teilweise vom Arbeitsgesetz abweichende Bestimmungen zu erlassen. Deshalb wird auf die entsprechenden Bestimmungen des Arbeitsgesetzes verwiesen.

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. Für Details ist die Verordnung zu konsultieren.

Art. 18	AZG	<p style="text-align: center;">Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz 5. Abschnitt: Durchführung dieses Gesetzes Artikel 18: Aufsicht</p>
---------	-----	--

Artikel 18

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

Für Details ist die Verordnung zu konsultieren.

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.

Art. 19	AZG	<p style="text-align: center;">Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz 5. Abschnitt: Durchführung dieses Gesetzes Artikel 19: Massnahmen gegen rechtswidrige Beschlüsse und Anordnungen</p>
---------	-----	---

Artikel 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.

Allgemein

Unabhängig davon, ob Strafanzeige erfolgt oder nicht, verlangt das Bundesamt für Verkehr eine

Korrektur, das heisst der rechtmässige Zustand muss hergestellt werden.

Art. 20	AZG	<p style="text-align: center;">Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz 5. Abschnitt: Durchführung dieses Gesetzes Artikel 20: Auskunftspflicht</p>
---------	-----	--

Artikel 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.

Allgemein

Das zuständige Bundesamt für Verkehr ist berechtigt, jederzeit vor Ort die richtige Einhaltung

der Bestimmungen zu überprüfen. Die Unternehmen sind verpflichtet, den Behörden auf Verlangen alle Unterlagen vorzuweisen.

Artikel 21

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 Abweichungen von den gesetzlichen Bestimmungen 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.

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 seine 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.

Für die Beantragung einer Abweichung ist dem für die Aufsicht und den Vollzug zuständigen Bundesamt für Verkehr ein Gesuch einzureichen. Das Gesuch enthält: die Beschreibung des Sachverhalts, weshalb ohne eine Ausnahme die beabsichtigte Leistung nicht erbracht werden kann; welche Personalgruppen davon betroffen sind; das Datum oder den Zeitraum für die Ausnahme; die Bereiche, in welchen eine Ausnahme benötigt wird und eine Festlegung des Ausmasses; die Beschreibung, wie eine Kompensation der zusätzlichen Belastung erfolgen soll; und die Anhörung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder deren Vertretung. 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 Ausnahmegewilligung wird mit einer beschwerdefähigen, kostenpflichtigen Verfügung erteilt.

Absatz 2^{bis}

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.

Art. 22	AZG	Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz 5. Abschnitt: Durchführung dieses Gesetzes Artikel 22: Arbeitszeitgesetzkommission
---------	-----	--

Artikel 22

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.

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

Artikel 23

Verordnung

Der Bundesrat erlässt Verordnungsbestimmungen:

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

Artikel 24

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.

Absätze 1 und 2

Die Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer sind für die Einhaltung der Bestimmungen verantwortlich wie auch der Arbeitgeber. Die Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer machen sich strafbar, wenn sie vorsätzlich oder fahrlässig gegen Bestimmungen verstösst.

Die Vorgaben aus den Bestimmungen stellen die oberste oder unterste Grenze dar. Es bestehen

keine Toleranzen. Ein Über- oder Unterschreiten ist grundsätzlich nicht zulässig und strafbar.

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 Strafdrohung, wenn er die von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer begangene Übertretung veranlasst, geduldet oder nicht nach seinen Möglichkeiten verhindert hat.

Art. 25	AZG	<p style="text-align: center;">Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz 6. Abschnitt: Strafbestimmungen Artikel 25: Strafverfolgung. Vorbehalt des Strafgesetzbuches</p>
---------	-----	---

Artikel 25

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.

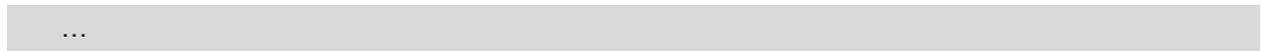
Absatz 1

Das AZG gibt grundsätzlich vor, dass bereits die kleinste Abweichung strafbar ist. Allerdings dürfen die zuständigen Behörden, in der Regel das Bundesamt für Verkehr, 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 Bundesamt für Verkehr eine Korrektur, das heisst der rechtmässige Zustand muss hergestellt werden.

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

Artikel 26



Allgemein

Dieser Artikel ist aufgehoben worden.

Art. 27	AZG	Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz 7. Abschnitt: Schlussbestimmungen Artikel 27: Übergangsbestimmungen
---------	-----	---

Artikel 27

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.

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

Artikel 28

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 ...

Art. 29	AZG	Wegleitung zum Arbeitszeitgesetz 7. Abschnitt: Schlussbestimmungen Artikel 29: Inkrafttreten
---------	-----	---

Artikel 29

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.

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

Artikel 1

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 aufgrund des Bundesgesetzes

über die Personenbeförderung (Personenbeförderungsgesetz, PBG) oder des Bundesgesetzes über Seilbahnen zur Personenbeförderung (Seilbahngesetz, SebG) nicht eidgenössisch konzesioniert sind.

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

Artikel 2

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.

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 Lokführer 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 beispielsweise Bahnpolizistinnen 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 Zugkontrollrichtungen, 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. Es handelt sich in der Regel um eine nicht direkt sicherheitsrelevante Tätigkeit.

Dies ist beispielsweise das Personal der Buchhaltung und des Personaldienstes. Auch Reinigungskräfte der Büros und die Hauswartung der Verwaltungsgebäude fällt in diese Kategorie. Auch das Personal der Informatik, welches Büroanwendungen betreut, fällt darunter.

Art. 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
---------------	-------------	--

Artikel 3

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 anzuwenden.

Art. 4	AZGV	<p style="text-align: center;">Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz</p> <p>1. Kapitel: Nebenbetriebe, Betriebs- und Verwaltungsdienst sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</p> <p>Artikel 4: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Artikel 2 Absatz 3 AZG</p>
--------	------	---

Artikel 4

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.

Artikel 5

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 sind die innerhalb einer Dienstschicht geplanten Verschiebungen zwischen verschiedenen Dienst- und Einsatzorten gemeint. Dazu gehört auch ein allfälliger Mehraufwand gegenüber dem normalen Arbeitsweg beim Einsatz ausserhalb des festgelegten Dienstortes. Mit Wegzeiten sind die innerhalb einer Dienstschicht geplanten Verschiebungen am Dienst- oder Einsatzort gemeint.

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 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. 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 Reisezeiten 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.

Artikel 6

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

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.

Es kommt vor, dass die Rückreise von einem auswärtigen Einsatzort nicht innerhalb der erlaubten Höchstarbeitszeit möglich ist. Eine Ausdehnung der Höchstarbeitszeit ist unter den genannten Voraussetzungen erlaubt.

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.

Art. 7	AZGV	Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz 2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeit Artikel 7: Zeitzuschlag für den Dienst zwischen 22 und 6 Uhr
---------------	-------------	---

Artikel 7

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 4

Die Zeitzuschläge dienen im Wesentlichen dazu, die erhöhte Belastung aufgrund der Beschäftigung während der Nacht auszugleichen.

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

Artikel 8

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 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.

Artikel 9

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.

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.

Artikel 10

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

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

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.

Art. 11	AZGV	Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz 2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeit Artikel 11: Arbeitszeit bei Piketteinsatz
----------------	-------------	--

Artikel 11

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.

Absatz 3

Für die Berechnung der Arbeitszeit während des Pikettdienstes wird nur die Zeit der (eigentlichen) 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.

Artikel 12

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.

Artikel 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.

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.

Artikel 14

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.

Artikel 15

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 Fahrplankonstellation 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 geführten Kursen oder grösserer Taktdichte der Fall sein.

Buchstabe c

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

Artikel 16

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 aber bis ans Ende der Störungsphase hinausgezögert werden, da die maximale Dauer der ununterbrochenen Arbeitszeit überschritten werden kann.

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. der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz, 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 öffentlich-rechtliche oder gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen, welche die Möglichkeit von mehreren Dienstorten vorsehen. Eine Vereinbarung muss die einzelnen Dienstorte bezeichnen. Nicht genannte Orte können nicht als Dienstort gelten.

Artikel 17

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 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.

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

Artikel 18

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 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.
- 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.

Artikel 19

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. Nur so zählt es als dienstfreies Wochenende.

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.

Artikel 20

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 Dienstenteilung 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 2

Im Anschluss an einen Ruhetag dürfen maximal 13 Tage folgen, an welchen kein Ruhetag zugeteilt wird. Das bedeutet, es könnten nach einem Ruhetag maximal 13 Arbeitstage zugeteilt wer-

den. Jedoch ist zu beachten, dass nur nach Ruhetagen die Zählung der 13 Tage neu beginnt. Ausgleichstage unterbrechen die Zählung nicht.

Artikel 21

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.

Artikel 22

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.

Artikel 23

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.

Art. 24	AZGV	<p style="text-align: center;">Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz 2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeit Artikel 24: Fahrzeugführerinnen und -führer nach Artikel 11 Absatz 1 AZG</p>
---------	------	--

Artikel 24

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

Die Bestimmung regelt den Dienst der Motorfahrzeug- und Trolleybusführerinnen und -führer am Lenkrad sowie den Dienst der Wagenführerinnen und -führer von Strassenbahnen. Damit sind Zeiten gemeint, in welchen sich die Fahrzeugführerin oder der Fahrzeugführer auf den Verkehr konzentrieren muss. Dies sind neben dem reinen

Fahren auch Standzeiten vor Ampeln oder im Stau sowie Halte an Zwischenstationen. Wartezeiten an der Wendestation bis zur Abfahrtszeit oder auch Zeiten zum Tanken der Fahrzeuge gehören zum Beispiel nicht dazu.

Artikel 25

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.

Absatz 1**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 Ruheschicht 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.

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.

Artikel 26

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.

Absatz 2

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

Absatz 10

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

Art. 27	AZGV	Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz 3. Kapitel: Ferien Artikel 27: Ferienanspruch
---------	------	--

Artikel 27

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.

Artikel 28

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 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.

Artikel 29

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 anrechenbare Abwesenheit 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.

Artikel 30

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 Nacharbeit 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 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.
- ³ 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.

Absatz 1 (zweiter Satz)

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nur für Nacharbeit nach Artikel 9 Absatz 3 AZG angestellt sind, müssen eine obligatorische medizinische Untersuchung und Beratung vornehmen. Für sie trifft die Situation nach Artikel 45 Absatz 1 Buchstabe e ArGV 1 zu. Für alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem AZG unterstellt sind, gilt diese Bestimmung nicht.

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, sobald nicht sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nahe dem Pausenort wohnen.

Art. 31	AZGV	<p style="text-align: center;">Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz</p> <p style="text-align: center;">5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen 1. Abschnitt: Automobilunternehmen Artikel 31: Automobilunternehmen</p>
---------	------	---

Artikel 31

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.

Art. 32	AZGV	Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz 5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen 2. Abschnitt: Seilbahnunternehmen Artikel 32: Ununterbrochene Arbeitszeit
---------	------	--

Artikel 32

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.

Art. 33	AZGV	Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz 5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen 2. Abschnitt: Seilbahnunternehmen Artikel 33: Arbeitsunterbrechungen
---------	------	---

Artikel 33

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.

Art. 34	AZGV	<p style="text-align: center;">Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz</p> <p style="text-align: center;">5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen 2. Abschnitt: Seilbahnunternehmen Artikel 34: Anzahl Ruhetage und Ruhesonntage</p>
---------	------	--

Artikel 34

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.

Art. 35	AZGV	<p style="text-align: center;">Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz</p> <p style="text-align: center;">5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen 2. Abschnitt: Seilbahnunternehmen Artikel 35: Ausnahmen während der Sommer- und Wintersaison</p>
---------	------	--

Artikel 35

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.

Art. 36	AZGV	<p style="text-align: center;">Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz</p> <p style="text-align: center;">5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen 2. Abschnitt: Seilbahnunternehmen Artikel 36: Nebenbetriebe von Seilbahnunternehmen</p>
---------	------	---

Artikel 36

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 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.

Art. 37	AZGV	<p style="text-align: center;">Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz</p> <p style="text-align: center;">5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen 2. Abschnitt: Seilbahnunternehmen Artikel 37: Weitere Ausnahmen</p>
---------	------	---

Artikel 37

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.

Art. 38	AZGV	<p style="text-align: center;">Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz</p> <p style="text-align: center;">5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen 3. Abschnitt: Reine Zahnradbahnen Artikel 38: Ununterbrochene Arbeitszeit</p>
---------	------	---

Artikel 38

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 Eisenbahn-Netzzugangsverordnung

NZV keinen Netzzugang gewähren müssen (Art. 1 Abs. 3 Bst. a NZV).

Art. 39	AZGV	Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz 5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen 3. Abschnitt: Reine Zahnradbahnen Artikel 39: Anzahl Ruhetage
---------	------	--

Artikel 39

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.

Art. 40	AZGV	<p style="text-align: center;">Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz</p> <p style="text-align: center;">5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen 3. Abschnitt: Reine Zahnradbahnen Artikel 40: Ausnahmen während der Sommer- und Wintersaison</p>
---------	------	--

Artikel 40

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.

Art. 41	AZGV	Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz 5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen 3. Abschnitt: Reine Zahnradbahnen Artikel 41: Weitere Ausnahmen
---------	------	--

Artikel 41

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.

Art. 42	AZGV	Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz 5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen 4. Abschnitt: Schifffahrtsunternehmen Artikel 42: Ununterbrochene Arbeitszeit
---------	------	--

Artikel 42

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.

Art. 43	AZGV	Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz 5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen 4. Abschnitt: Schifffahrtsunternehmen Artikel 43: Pausen an Bord
---------	------	---

Artikel 43

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.

Art. 44	AZGV	Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz 5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen 4. Abschnitt: Schifffahrtsunternehmen Artikel 44: Anzahl Ruhetage
---------	------	--

Artikel 44

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.

Artikel 45

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.

Art. 46	AZGV	Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz 5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen 4. Abschnitt: Schifffahrtsunternehmen Artikel 46: Weitere Ausnahmen
---------	------	--

Artikel 46

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.

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

Artikel 47

Arbeitszeit

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.

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

Artikel 48

Dienstschicht

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

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

Artikel 49

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.

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

Artikel 50

Schlafwagen- und Liegewagenbetriebe

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

Art. 51	AZGV	Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz 5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen 7. Abschnitt: Baudienste Artikel 51: Ruheschicht
---------	------	---

Artikel 51

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.

Art. 52	AZGV	Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz 5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen 7. Abschnitt: Baudienste Artikel 52: Nachtarbeit
---------	------	---

Artikel 52

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.

Art. 53	AZGV	Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz 5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen 7. Abschnitt: Baudienste Artikel 53: Durchschnittliche Arbeitszeit
----------------	-------------	---

Artikel 53

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.

Art. 54	AZGV	<p style="text-align: center;">Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz</p> <p style="text-align: center;">5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen 7. Abschnitt: Baudienste Artikel 54: Ausgleich von Überzeitarbeit</p>
---------	------	---

Artikel 54

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.

Art. 55	AZGV	<p style="text-align: center;">Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz</p> <p style="text-align: center;">5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen 7. Abschnitt: Baudienste</p> <p>Artikel 55: Anzahl Ruhesonntage bei Bau und Unterhalt der Alpen-Eisenbahn-Basistunnels</p>
---------	------	--

Artikel 55

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.

Art. 56	AZGV	<p style="text-align: center;">Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz</p> <p style="text-align: center;">5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen</p> <p style="text-align: center;">8. Abschnitt: Werkstätten für Bau und Unterhalt von Fahrzeugen</p> <p style="text-align: center;">Artikel 56: Werkstätten für Bau und Unterhalt von Fahrzeugen</p>
---------	------	---

Artikel 56

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.

Art. 57	AZGV	<p style="text-align: center;">Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz</p> <p style="text-align: center;">5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen</p> <p>9. Abschnitt: Interventionszentren für die Koordination und die Behebung von Betriebsstörungen</p> <p>Artikel 57: Interventionszentren für die Koordination und die Behebung von Betriebsstörungen</p>
---------	------	---

Artikel 57

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.

Art. 58	AZGV	<p align="center">Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz 5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen 10. Abschnitt: Sportveranstaltungen und Grossanlässe Artikel 58: Sportveranstaltungen</p>
---------	------	--

Artikel 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.

Artikel 59

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.

Art. 60	AZGV	<p style="text-align: center;">Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz</p> <p style="text-align: center;">5. Kapitel: Ausnahmebestimmungen</p> <p style="text-align: center;">11. Abschnitt: Bekanntgabe der vom BAV bewilligten Ausnahmen</p> <p style="text-align: center;">Artikel 60: Bekanntgabe der vom BAV bewilligten Ausnahmen</p>
---------	------	--

Artikel 60

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.

Artikel 61

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 ausgewogene Zusammensetzung der Kommission ist durch Artikel 57e des Regierungs- und

Verwaltungsorganisationsgesetzes (RVOG) sichergestellt.

Art. 62	AZGV	Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz 7. Kapitel: Schlussbestimmungen Artikel 62: Aufsicht und Vollzug
----------------	-------------	---

Artikel 62

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.

Art. 63	AZGV	Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz 7. Kapitel: Schlussbestimmungen Artikel 63: Aufhebung eines anderen Erlasses
---------	------	---

Artikel 63

Aufhebung eines anderen Erlasses

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

Art. 64	AZGV	Wegleitung zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz 7. Kapitel: Schlussbestimmungen Artikel 64: Inkrafttreten
---------	------	--

Artikel 64

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 9. Dezember 2018 in Kraft.

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

Änderungen

Änderungsverzeichnis

Datum	Bestimmung	Änderung
1. Mai 2021		Erstausgabe