



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

Stand 01.12.2014

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

Stand 01.12.2014

Die Aufsichtstätigkeit des BAV wirkt auf einen sicheren und nachhaltigen öV hin. Dafür hat das BAV ein neues Sicherheitskonzept basierend auf 3 Pfeilern verabschiedet:

- Basis sind nationale und internationale Normen/Vorschriften/Standards
- Präventive Aufsicht
(Instrumente: Genehmigung von Vereinbarungen gemäss Artikel 30 AZGV, Zulassungsverfahren, Informationen, Instruktionen)
- Überwachung
(Instrumente: Zustandsmeldungen, Audits, Ereignismeldungen)

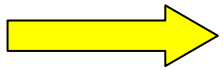
Überblick über wichtige Gesetze und Verordnungen, die in der Schweiz den Arbeitnehmerschutz gewährleisten:

<p>Bundesgesetz und Verordnungen 1-4 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (SR 822.11/822.111-114)</p> <p>Arbeitsgesetz; ArG</p>	<p>Bundesgesetz und Verordnung über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (SR 822.21/822.211)</p> <p>Arbeitszeitgesetz AZG Verordnung zum Arbeitszeitgesetz, AZGV</p>	<p>Verordnung über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer und –führerinnen (SR 822.221)</p> <p>Chauffeurenverordnung; ARV</p>
<p>Dem ArG sind alle privaten und öffentlichen, industriellen, gewerblichen, Handels- und Dienstleistungsbetriebe unterstellt, sofern sie nicht ausdrücklich davon ausgenommen sind. Das ArG regelt den öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutz (Leben, Gesundheit). Es legt insbesondere die Arbeitszeit fest und regelt die Arbeit in der Nacht, an Sonntagen, für jugendliche Arbeitnehmer und schwangere Frauen. An das Gesetz müssen sich sowohl Arbeitgeber wie Arbeitnehmer halten.</p>	<p>Dem AZG sind die Betriebe und Nebenbetriebe des öffentlichen Verkehrs unterstellt.</p> <p>Zusammen mit der Arbeitssicherheit (Asi) bildet das Arbeitszeitgesetz (AZG) einen wesentlichen Pfeiler für die Sicherheit des öffentlichen Verkehrs.</p>	<p>Die Verordnung regelt die Arbeits- Lenk- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer und –führerinnen sowie ihre Kontrolle und Pflichten der Arbeitgeber.</p>

Gemeinsames Ziel und Zweck der vorstehend aufgeführten Gesetze und Verordnungen sind die Sicherheit, Gesundheit und Lebensqualität für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sicherzustellen.

Synopse

ergänzt durch Hinweise und Kommentare



Diese Synopse ist eine Zusammenstellung von Gesetz und Verordnung.
Sie darf als Hilfsmittel dienen. Die Synopse hat keinen rechtsgültigen Charakter.

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

Arbeitszeitgesetz [AZG] vom 8. Oktober 1971
(Stand am 1. Oktober 2012)

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

Verordnung zum Arbeitszeitgesetz, AZGV vom 26. Januar 1972
(Stand am 1. Dezember 2014)

I. Geltungsbereich	I. Geltungsbereich
<p>Art. 1 Unternehmen</p> <p>1 Dem Gesetz sind unterstellt:</p> <ol style="list-style-type: none"> die Schweizerische Post die konzessionierten Eisenbahn- und Trolleybusunternehmen, die konzessionierten Automobilunternehmen, die konzessionierten Schifffahrtsunternehmen, die konzessionierten Luftseilbahnunternehmen, die Unternehmen, die im Auftrag eines unter den Buchstaben a–e genannten Unternehmens regelmässige und gewerbsmässige Fahrten ausführen. <p>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.</p>	<p>Art. 1 Unternehmen</p> <p>1 Als konzessionierte Eisenbahnunternehmen gelten Unternehmen, die auf Grund einer eidgenössischen Konzession Normal- und Schmalspurbahnen, Zahnradbahnen, Strassenbahnen oder Standseilbahnen betreiben.</p> <p>2 Als konzessionierte Automobilunternehmen gelten Unternehmen, die auf Grund einer Personenbeförderungskonzession Fahrten mit Strassenfahrzeugen ausführen.</p> <p>3 Als konzessionierte Luftseilbahnunternehmen gelten Unternehmen, die auf Grund einer eidgenössischen Konzession eine Luftseilbahn betreiben. Als Luftseilbahnen gelten Pendel-, Umlauf- und Sesselbahnen, auch solche, die im Winter als Skilifte betrieben werden, sowie Schlittenseilbahnen, Aufzüge und ähnliche Transportanlagen.</p> <p>Art. 1a Nah- und Vorortverkehrsbetriebe</p> <p>Als Nah- und Vorortverkehrsbetriebe gelten Betriebsteile, die Linien in städtischen Gebieten betreiben oder Vorortgemeinden mit städtischen Zentren verbinden.</p>
<p>2 Wenn nur einzelne Teile eines Unternehmens dem öffentlichen Verkehr dienen, sind nur diese dem Gesetz unterstellt.</p> <p>3 Dem Gesetz sind auch Unternehmen mit Sitz im Ausland unterstellt, wenn deren Arbeitnehmer in der Schweiz eine unter das Gesetz fallende Tätigkeit ausüben. Die Konzessionen können die Vorschriften näher bestimmen, die jeweils zu beachten sind.</p> <p>4 Durch Verordnung können dem Gesetz Nebenbetriebe, die eine notwendige oder zweckmässige Ergänzung eines in Absatz 1 genannten Unternehmens bilden, unterstellt werden.</p>	<p>Art. 2 Nebenbetriebe</p> <p>1 Dem Gesetz sind folgende Nebenbetriebe unterstellt:</p> <ol style="list-style-type: none"> Schlafwagenbetriebe; Speisewagenbetriebe; Ambulante Verpflegungsdienste in Zügen; Skilifte, die von einem dem Gesetz unterstellten Unternehmen betrieben werden.

Gesetz (AZG)**Verordnung (AZGV)**

	<p>2 Wo in dieser Verordnung von Unternehmen die Rede ist, sind darunter auch die Nebenbetriebe nach Absatz 1 zu verstehen.</p>
<p>Art. 2 Arbeitnehmer</p> <p>1 Das Gesetz ist anwendbar auf Arbeitnehmer, die von einem nach Artikel 1 erfassten Unternehmen beschäftigt werden und zu ausschliesslich persönlicher Dienstleistung verpflichtet sind. Das Gesetz gilt auch für Beschäftigung im Ausland, wobei zwischenstaatliche Vereinbarungen sowie strengere ausländische Vorschriften vorbehalten sind.</p> <p>2 Das Gesetz ist auf Postautounternehmer und andere Transportbeauftragte sowie auf Inhaber von konzessionierten Transportunternehmen so weit anwendbar, als sie selber konzessionspflichtige Fahrten ausführen.</p> <p>3 Die Anwendbarkeit des Gesetzes auf Arbeitnehmer, die nur in geringem Ausmass in einem Unternehmen nach Artikel 1 beschäftigt werden, und auf Arbeitnehmer, die von Postagenturen beschäftigt werden, wird in einer Verordnung geregelt.</p> <p>4 Das Gesetz ist nicht anwendbar auf Arbeitnehmer im Verwaltungsdienst, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen.</p>	<p>Art. 3 Arbeitnehmer</p> <p>1 Als Arbeitnehmer gilt jede Person, die zu persönlicher Dienstleistung in einem Unternehmen verpflichtet ist.</p> <p>2 Als Arbeitnehmer gelten auch Lehrlinge, Praktikanten, Volontäre und andere Personen, die zur Ausbildung im Unternehmen tätig sind.</p> <p>3 Zu persönlicher Dienstleistung verpflichtet sind Arbeitnehmer, die auf Grund ihres Dienstverhältnisses die Arbeit weder ganz noch teilweise durch Dritte verrichten lassen dürfen.</p> <p>4 Ein Arbeitnehmer ist nur in geringem Ausmass nach Artikel 2 Absatz 3 des AZG beschäftigt, wenn seine tägliche Arbeitszeit im Durchschnitt von 28 Tagen höchstens drei Stunden beträgt. Für solche Arbeitnehmer gelten die Vorschriften des AZG sinngemäss.</p> <p>5 Die Anwendbarkeit des AZG auf Arbeitnehmer, die im Auftrag eines Dritten in einem Unternehmen arbeiten, ist durch die in Artikel 27 genannten Aufsichtsbehörden zu ordnen.</p> <p>Art. 4 Private Hilfskräfte</p> <p>1 Das AZG ist unter Vorbehalt der in den Artikeln 5 ff. dieser Verordnung genannten Ausnahmen anwendbar auf private Hilfskräfte, die von Postagenturen beschäftigt werden.</p> <p>2 Die in den Artikeln 5 ff. genannten Ausnahmen sind mit den privaten Hilfskräften zu vereinbaren und von der Aufsichtsbehörde im voraus zu genehmigen.</p> <p>3 Die Vorschriften in Artikel 7 Absätze 2 und 3 AZG sind auf private Hilfskräfte, die von Postagenturen beschäftigt werden, nicht anwendbar.</p> <p>4 Das AZG ist nicht anwendbar auf Familienangehörige und Ablöser von Postagenturinhabern. Ebenso ist es nicht anwendbar auf Verwandte, die mit Postagenturinhabern im gleichen Haushalt leben.</p>
	<p>Art. 5 Betriebs- und Verwaltungsdienst</p> <p>1 Das Unternehmen wird unterteilt in Betriebsdienst und Verwaltungsdienst.</p> <p>2 Zum Betriebsdienst gehören die Dienststellen eines Unternehmens, denen insbesondere obliegen:</p> <p>a. – Beförderung von Reisenden inkl. Billettverkauf;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Bahnbewachung; – Annahme, Lagerung, Beförderung und Auslieferung von Gütern im Rahmen des Personenverkehrs und von Postsendungen; – Beförderung und Disposition von Gütern des Güterverkehrs; – Abwicklung des Geldverkehrs;

Gesetz (AZG)**Verordnung (AZGV)**

	<ul style="list-style-type: none">– Nachrichtenübermittlung in allen Formen;– Reinigungsarbeiten;b. Bau und Unterhalt der Anlagen, Einrichtungen, Fahrzeuge und Komponenten, die von den Dienststellen, welche die Leistungen nach Buchstabe a erbringen, verwendet werden;c. Erzeugung, Umwandlung, Steuerung und Übertragung von Energie in den eigenen Elektrizitätswerken, Unterwerken und Umformerstationen des Unternehmens;d. Dienstleistungen in Nebenbetrieben gemäss Artikel 2. <p>3 Der Verwaltungsdienst umfasst die Unternehmensführung und die dazugehörenden administrativen und technischen Dienste des Unternehmens und der Nebenbetriebe.</p>
--	---

Gesetz (AZG)**Verordnung (AZGV)**

II. Arbeits- und Ruhezeit	II. Arbeits- und Ruhezeit
<p>1. Arbeitnehmer im Betriebsdienst</p> <p>Art. 3 Arbeitstag Der Arbeitstag im Sinne des Gesetzes besteht aus der Dienstschicht und aus der Ruheschicht.</p> <p>Art. 4 Arbeitszeit 1 Die tägliche Arbeitszeit beträgt im Jahresdurchschnitt höchstens sieben Stunden. 2 Für Dienste, deren Arbeitszeit mehr als 2 Stunden Präsenzzeit umfasst, kann die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit um höchstens 40 Minuten verlängert werden. Diese Dienste sind in der Verordnung zu bezeichnen. 3 Die Höchstarbeitszeit innerhalb einer einzelnen Dienstschicht beträgt 10 Stunden, sie darf jedoch im Durchschnitt von 7 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen 9 Stunden nicht überschreiten.</p> <p>Art. 4bis 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.</p>	<p>====</p> <p>Art. 6 Arbeitszeit 1 Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der ein Arbeitnehmer im Sinne von Artikel 4 Absätze 1 und 2 des AZG beim Unternehmen beschäftigt ist. 2 Ausserdem werden als Arbeitszeit angerechnet: a. Reisezeiten ohne Arbeitsleistung; b. Pausenanteile nach Artikel 7 Absatz 3 des AZG; c. der Zeitzuschlag nach Artikel 4bis des AZG von mindestens: – 10 Prozent für den Dienst zwischen 22 und 24 Uhr; – 30 Prozent für den Dienst zwischen 24 und 4 Uhr sowie zwischen 4 und 5 Uhr, wenn der Arbeitnehmer den Dienst vor 4 Uhr angetreten hat; – 40 Prozent statt 30 Prozent ab Beginn des Kalenderjahres, in dem der Arbeitnehmer das 55. Altersjahr vollendet; d. bei Interventionszentren für den Einsatz von Lösch- und Rettungszügen: die Anwesenheitszeiten ohne Arbeitsleistung, wenn dafür eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern oder deren Vertreter vorliegt. Die Vereinbarung muss eine Angabe zum Umfang der als Arbeitszeit anzurechnenden Anwesenheitszeit ohne Arbeitsleistung enthalten.</p> <p>2bis Das Unternehmen vereinbart mit den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern, wie die Arbeitszeit aus dem Zeitzuschlag nach Absatz 2 Buchstabe c ausgeglichen wird.</p> <p>3 Dienstfreie Tage, die dem Arbeitnehmer zu gewähren sind, damit die Bestimmungen über die Arbeitszeit eingehalten werden, sind in dieser Verordnung als Ausgleichstage bezeichnet. Ausgleichstage sind in der Regel zusammen mit Ruhetagen zuzuteilen. Der Ausgleichstag umfasst mindestens 24 aufeinanderfolgende Stunden. Abweichungen können zwischen der Unternehmung und den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern vereinbart werden.</p> <p>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.</p> <p>5 Die Höchstarbeitszeit nach Artikel 4 Absatz 3 des AZG kann in Ausnahmefällen und sofern betrieblich notwendig um Reisezeit ohne Arbeitsleistung, jedoch höchstens um 40 Minuten überschritten werden.</p> <p>5bis Bei Unternehmen nach Artikel 1 Absatz 1 Buchstaben a–c sowie f AZG kann für angeordnete Aus- oder Weiterbildungstage die tägliche Höchstarbeitszeit nach Artikel 4 Absatz 3 AZG um höchstens zwei Stunden Reisezeit ohne Arbeitsleistung überschritten werden.</p>

Gesetz (AZG)**Verordnung (AZGV)**

	<p>6 Wird infolge Anrechnung von Reisezeiten ohne Arbeitsleistung die Höchstarbeitszeit überschritten, so richtet sich der Ausgleich nach Artikel 5 Absatz 2 des AZG.</p> <p>7 Zur Bewältigung des Sommersaisonverkehrs vom 1. Mai bis zum 31. Oktober können Schifffahrtsunternehmen und Arbeitnehmervertreter schriftliche Vereinbarungen abschliessen, wonach die Höchstarbeitszeit nach Artikel 4 Absatz 3 des AZG innerhalb einer einzelnen Dienstschicht um höchstens drei Stunden überschritten werden darf. Innerhalb von sieben aufeinander folgenden Arbeitstagen darf die Höchstarbeitszeit 72 Stunden jedoch nicht überschreiten.</p> <p>8 Bei Interventionszentren für den Einsatz von Lösch- und Rettungszügen kann die Höchstarbeitszeit nach Artikel 4 Absatz 3 des AZG um die anrechenbare Arbeitszeit nach Absatz 2 Buchstabe d überschritten werden.</p> <p>9 Die Dienste werden wie folgt eingeteilt:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Frühdienst: Dienst, der zwischen 4 Uhr und 6 Uhr beginnt;b. Mitteldienst: Dienst, der ganz in den Zeitraum fällt, der um 6 Uhr beginnt und um 20 Uhr endet;c. Spätdienst: Dienst, der zwischen 20 Uhr und 24 Uhr endet;d. Nachtdienst: Dienst, der ganz oder teilweise in den Zeitraum fällt, der um 24 Uhr beginnt und um 4 Uhr endet.
	<p>Art. 7 Durchschnittliche tägliche Arbeitszeit</p> <p>1 Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit nach Artikel 4 Absätze 1 und 2 AZG wird errechnet, indem die in einem Abschnitt von 365 Tagen geleistete Arbeitszeit zusammengezählt und durch die Zahl der Arbeitstage geteilt wird. Werden zur Erreichung des vorgeschriebenen Durchschnitts Ausgleichstage eingeteilt, so zählen diese nicht als Ruhe-, sondern als Arbeitstage.</p> <p>2 Die Ausgestaltung der unterjährigen Arbeitszeit muss vom Unternehmen mit den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern schriftlich vereinbart werden. Im Stundenlohn beschäftigte Arbeitnehmer können davon ausgenommen werden.</p>
	<p>Art. 8 Präsenzzeit</p> <p>1 Als Präsenzzeit gilt die Zeit, die am zugewiesenen Arbeitsplatz ohne Arbeitsleistung zugebracht werden muss.</p> <p>2 Es werden nur zusammenhängende Präsenzzeiten von wenigstens 30 Minuten und im Barrierenwärtendienst solche von wenigstens 20 Minuten berücksichtigt.</p> <p>3 Fallen Präsenzzeiten und Reisezeiten gemäss Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe a in die gleiche Dienstschicht, kann die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit insgesamt um höchstens 40 Minuten verlängert werden.</p>

Gesetz (AZG)**Verordnung (AZGV)**

	<p>4 Die Zuteilung einer nach Artikel 4 Absatz 2 des AZG verlängerten Arbeitszeit ist in folgenden Diensten zulässig:</p> <ul style="list-style-type: none">a. bei Eisenbahnen im Stationsdienst im Reservedienst beim Fahrpersonal im Barrierenwärterdienst im Fahrdienst der Zahnradbahnen im Fahrdienst der Standseilbahnenb. bei Schifffahrtsunternehmen in allen Dienstenc. bei Luftseilbahnunternehmen in allen Dienstend. bei Automobilunternehmen im Fahrdienste. bei Nebenbetrieben im Dienst in Speisewagen im Verpflegungsdienst in Zügen in allen Diensten bei Skiliften.
	<p>Art. 8a Pikettdienst</p> <p>1 Als Pikettdienst gilt ein Dienst, in dem sich der Arbeitnehmer ausserhalb der geplanten Arbeits- oder Präsenzzeit für allfällige Arbeitseinsätze zur Behebung von Störungen oder ähnliche Sonderereignisse sowie für damit verbundene Kontrollgänge bereithält.</p> <p>2 Pikettdienst darf nur verlangt werden, wenn dies zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern schriftlich vereinbart worden ist.</p> <p>Art. 8b Einteilung zum Pikettdienst</p> <p>1 Ein Arbeitnehmer darf im Zeitraum von 28 Tagen an höchstens sieben Tagen zum Pikettdienst eingeteilt werden. Sobald die Höchstzahl erreicht ist, darf der Arbeitnehmer während den zwei darauf folgenden Wochen nicht mehr zum Pikettdienst eingeteilt werden.</p> <p>2 In Abweichung von Absatz 1 darf ein Arbeitnehmer 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 den Arbeitnehmer:</p> <ul style="list-style-type: none">a. im Kalenderjahr höchstens 20 Wochen von Pikettdienst betroffen sind und nach sieben Piketttagen jeweils mindestens sieben pikettfreie Tage folgen; oderb. im Kalenderjahr höchstens 90 Tage von Pikettdienst betroffen sind.

Gesetz (AZG)**Verordnung (AZGV)**

	<p>3 Zur Bewältigung von winterlichen Verhältnissen darf ein Arbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten während 16 Wochen, im Kalenderjahr jedoch während nicht mehr als 20 Wochen und insgesamt höchstens an 77 Tagen zum Pikettdienst eingeteilt werden.</p> <p>4 Eine Woche nach Absatz 2 Buchstabe a und Absatz 3 umfasst sieben Tage und beginnt jeweils am Montag.</p> <p>5 Bei Arbeitnehmern mit Familienpflichten dürfen kurzfristige Änderungen in der Einteilung der Pikettdienste nur mit deren Einverständnis vorgenommen werden.</p> <p>6 Ein Arbeitnehmer darf nicht an einem Ruhetag, während der Ruheschicht nach Artikel 10 Absatz 4 des AZG oder an einem Tag, an dem er Nachtdienst leistet, zum Pikettdienst eingeteilt werden.</p> <p>Art. 8c Arbeitszeit bei Pikettdienst</p> <p>1 Bei einem Einsatz während des Pikettdienstes werden die gesamte Einsatzzeit sowie die Wegzeit zum und vom Einsatzort als Arbeitszeit angerechnet und die Zeitzuschläge nach Artikel 6 Absatz 2 gewährt.</p> <p>2 Bei einem an die im Dienstplan vorgeschriebene Dienstschicht anschliessenden, unaufschiebbaren Piketteinsatz ist eine ununterbrochene Arbeitszeit von mehr als fünf Stunden zulässig.</p> <p>3 Wird infolge Piketteinsätzen die Höchstarbeitszeit überschritten, so richtet sich der Ausgleich nach Artikel 5 Absatz 2 des AZG.</p> <p>Art. 8d Verhältnis zwischen Piketteinsatz und Dienstschicht oder Arbeitstag</p> <p>1 Piketteinsätze gelten nicht als zu einer Dienstschicht oder zu einem Arbeitstag gehörend.</p> <p>2 Durch einen Piketteinsatz wird ein Ausgleichstag nicht zu einem Arbeitstag.</p> <p>Art. 8e Ruheschicht bei Pikettdienst</p> <p>Die Ruheschicht zwischen zwei Dienstschichten darf durch Einsätze während des Pikettdienstes unterbrochen werden. Die verbleibende Ruheschicht vor und nach den Einsätzen muss zusammen mindestens elf Stunden betragen; davon müssen mindestens sechs Stunden zusammenhängen.</p>
<p>Art. 5 Überzeitarbeit</p> <p>1 Wird die im Dienstplan vorgeschriebene Arbeitszeit aus dienstlichen Gründen überschritten, so gilt die über den Dienstplan hinausgehende Arbeitszeit grundsätzlich als Überzeitarbeit.</p> <p>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.</p>	<p>Art. 9 Überzeitarbeit</p> <p>1 Überzeitarbeit ist in der Regel innert 56 Tagen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Das Unternehmen und der Arbeitnehmer vereinbaren den Zeitpunkt des Ausgleichs; sie können wenn nötig die Frist erstrecken. Kann der Ausgleich nicht innert der vereinbarten Frist erfolgen, so ist Barvergütung zu leisten.</p> <p>2 Die während eines Zeitabschnittes von 28 Tagen geleistete Überzeitarbeit ist zusammenzuzählen und dann gemäss Absatz 1 auszugleichen. Bei geringfügiger Überschreitung der im Dienstplan vorgeschriebenen Arbeitszeit kann zwischen den Unternehmen und den Arbeitnehmern oder deren Vertretern eine andere Form des Ausgleichs vereinbart werden.</p>

Gesetz (AZG)**Verordnung (AZGV)**

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.

3 Die Barvergütung wird auf Grund des Stundenlohnes mit einem Zuschlag von wenigstens 25 Prozent berechnet.

4 Der Stundenlohn ist auf Grund von 300 Arbeitstagen zu 7 Stunden zu berechnen.

5 Den privaten Hilfskräften, die von Postagenturhabern beschäftigt werden, dürfen im Kalenderjahr höchstens 300 Stunden Überzeitarbeit durch Geldleistungen abgegolten werden.

6 Motorfahrzeugführern, die in einem konzessionierten Automobilunternehmen (ohne Nah- und Vorortsverkehrsbetriebe) oder einem Unternehmen nach Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe f AZG beschäftigt werden, dürfen im Kalenderjahr höchstens 300 Stunden Überzeitarbeit durch Geldleistungen abgegolten werden.

Art. 6 Dienstschicht

1 Die Dienstschicht besteht aus der Arbeitszeit und den Pausen; sie darf im Durchschnitt von 28 Tagen 12 Stunden nicht überschreiten. An einzelnen Tagen kann die Dienstschicht bis auf 13 Stunden verlängert werden.

2 Wo besondere, durch Verordnung festzustellende Verhältnisse vorliegen, kann die Dienstschicht bis auf 15 Stunden verlängert werden, doch darf sie im Durchschnitt von 3 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen 12 Stunden nicht überschreiten.

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.

Art. 10 Dienstschicht

1 Ausgleichstage, die zur Erreichung der vorgeschriebenen durchschnittlichen Arbeitszeit gewährt werden, sind bei der Berechnung der durchschnittlichen Dienstschicht nicht mitzuzählen.

2 Die Dienstschicht kann mit Zustimmung der beteiligten Arbeitnehmer oder deren Vertreter ausnahmsweise bis auf 15 Stunden ausgedehnt werden:

- a. wegen Personalmangels als Folge von Militär- oder Zivilschutzdienst, Krankheit oder Unfall;
- b. zur Bewältigung ausserordentlicher und vorübergehender Aufgaben;

2bis Bei Schifffahrtsunternehmen kann die Dienstschicht auf 15 Stunden ausgedehnt werden, wenn dies für die Bewältigung des Sommersaisonverkehrs vom 1. Mai bis zum 31. Oktober nötig ist und wenn dafür eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmervertretern vorliegt.

3 In den nachstehenden Fällen kann die Dienstschicht mit Zustimmung der beteiligten Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter ausgedehnt werden, sofern sie im Durchschnitt von 28 Tagen 13 Stunden nicht überschreitet und an einzelnen Tagen höchstens 14 Stunden beträgt:

- a. auf einzelnen Linien von Unternehmen, deren ordentliche tägliche Betriebsdauer mehr als 12, aber höchstens 14 Stunden beträgt;
- b. bei Nah- und Vorortsverkehrsbetrieben für die Bewältigung des Morgen- und Abendspitzenverkehrs mit dem gleichen Personal;
- c. bei Kleinbetrieben für die Aufrechterhaltung unentbehrlicher Morgen und Abendverbindungen. Als Kleinbetriebe gelten Unternehmen, die im öffentlichen Linienverkehr nicht mehr als drei Jahresarbeitskräfte für den Fahrdienst benötigen;
- d. für Arbeitnehmer in Postagenturen, zur Sicherstellung der Zufuhr der Postsachen am Morgen und der Abfuhr am Abend mit dem gleichen Personal, sofern die Fahrplangestaltung dazu zwingt.
- e. *Aufgehoben*

3bis Bei konzessionierten Automobilunternehmen, mit Ausnahme von Nah- und Vorortsverkehrsbetrieben, und Automobilunternehmen nach Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe f AZG kann die Dienstschicht mit Zustimmung der beteiligten Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter einmal zwischen zwei dienstfreien Tagen

Gesetz (AZG)**Verordnung (AZGV)**

	<p>bis auf 14 Stunden ausgedehnt werden, sofern sie im Durchschnitt von 28 Tagen 12 Stunden nicht überschreitet und der Arbeitnehmer in der bis auf 14 Stunden verlängerten Dienstschicht ausschliesslich auf Linien ohne durchgehenden Stundentakt eingesetzt wird.</p> <p>4 Unternehmen mit Früh-, Mittel-, Spät- und Nachtdienstschichten haben unter den Arbeitnehmern für einen angemessenen Wechsel der Schichten zu sorgen. Diese Bestimmung findet keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die nur für Nachtarbeit angestellt sind.</p> <p>5 Die anrechenbare Arbeitszeit nach Artikel 6 Absatz 2 Buchstaben b, c und d sind bei der Berechnung der Dienstschicht nicht anzurechnen.</p>
<p>Art. 7 Pausen</p> <p>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 betragen und, soweit es der Dienst gestattet, am Wohnort zu gebracht werden können.</p> <p>2 In einer Dienstschicht sind drei Pausen zulässig; wo durch Verordnung zu umschreibende, aussergewöhnliche Verhältnisse vorliegen, kann diese Zahl auf vier erhöht werden. Eine Pause soll mindestens 30 Minuten dauern.</p> <p>3 Pausen ausserhalb des Dienstortes sind zu wenigstens 30 Prozent als Arbeitszeit anzurechnen. Pausen am Dienstort sind zu wenigstens 20 Prozent anzurechnen, sofern in einer Dienstschicht mehr als zwei Pausen zugeteilt werden.</p> <p>4 Auf die Gewährung einer Pause kann nach Anhören der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter verzichtet werden, wenn die Dienstschicht neun Stunden nicht überschreitet und der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, eine Zwischenverpflegung einzunehmen; dafür ist eine Arbeitsunterbrechung von 20 Minuten einzuräumen, die als Arbeitszeit gilt.</p>	<p>Art. 11 Pausen</p> <p>1 Eine Verkürzung der Pausen gemäss Artikel 7 Absatz 1 des AZG auf weniger als eine Stunde kann zwischen den Unternehmen und den Arbeitnehmern oder deren Vertretern vereinbart werden.</p> <p>2 Der Arbeitnehmer soll seine Mahlzeiten wenn möglich zur ortsüblichen Zeit und zu Hause einnehmen können. Auf Wunsch der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter sind Pausen am Wohnort um die Mittagszeit wenn möglich auf mehr als eine Stunde zu verlängern.</p> <p>3 Zwischen 23 und 5 Uhr darf mit Ausnahme der Pause gemäss Artikel 7 Absatz 1 des AZG oder zum Zwecke der Übernachtung ohne Zustimmung der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter keine Pause eingeteilt werden.</p> <p>4 Die ununterbrochene Arbeitszeit darf fünf Stunden nicht überschreiten. Vorbehalten bleibt Artikel 7 Absatz 4 AZG. Einmal zwischen zwei dienstfreien Tagen kann die maximale ununterbrochene Arbeitszeit um bis zu zehn Minuten überschritten werden. In Fällen von höherer Gewalt oder bei Betriebsstörungen darf die ununterbrochene Arbeitszeit fünf Stunden überschreiten.</p> <p>4bis Bei Schifffahrtsunternehmen kann mit Zustimmung der beteiligten Arbeitnehmer oder deren Vertreter die ununterbrochene Arbeitszeit von höchstens fünf Stunden um bis zu 30 Minuten überschritten werden.</p> <p>5 Schifffahrtsunternehmen dürfen innerhalb einer Dienstschicht an Bord im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern zur Einnahme der Hauptmahlzeiten Pausen von wenigstens 30 Minuten und gesamthaft höchstens einer Stunde zuteilen.</p> <p>6 Aussergewöhnliche Verhältnisse im Sinne von Artikel 7 Absatz 2 des AZG, die zur Einteilung von vier Pausen Anlass geben können, liegen vor:</p> <ol style="list-style-type: none"> im Fahrdienst der Zahnradbahnen mit ausgesprochen touristischem Charakter, der Standseilbahnen, Luftseilbahnen, Skilifte, Schifffahrtsunternehmen und konzessionierten Automobilunternehmen (ohne Nah- und Vorortsverkehrsbetriebe), wenn die Fahrplangestaltung dazu zwingt; bei kleinen Dienststellen der Eisenbahnunternehmen mit geringem Verkehrsaufkommen zur Aufrechterhaltung des Morgen- und Abendverkehrs mit dem gleichen Personal, wenn fahrplanbedingte, ausgedehnte Besetzungszeiten dazu zwingen; im Barrierenwärterdienst, wenn fahrplanbedingte, ausgedehnte Besetzungszeiten dazu zwingen.

Gesetz (AZG)**Verordnung (AZGV)**

	<p>7 Als Dienstort im Sinne von Artikel 7 Absatz 3 AZG gilt der Ort, der dem Arbeitnehmer vom Unternehmen zugewiesen wird. Bei mehreren auseinanderliegenden Dienststellen muss das Unternehmen eine Dienststelle als Dienstort bezeichnen. Für Unternehmen mit gesamtarbeitsvertraglich oder öffentlich-rechtlich geregelten Anstellungsverhältnissen kann zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmervertretern vereinbart werden, dass der Dienstort mehrere Dienststellen umfasst.</p> <p>8 Sofern die Voraussetzungen von Artikel 7 Absatz 4 des AZG erfüllt sind, kann für die Einnahme einer Zwischenverpflegung auf Wunsch der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter eine Arbeitsunterbrechung von mehr als 20 Minuten eingeräumt werden. Dabei gelten wenigstens 20 Minuten dieser Arbeitsunterbrechung als Arbeitszeit. Diese Bestimmung ist auch anwendbar, wenn aus betrieblichen Gründen Arbeitsunterbrechungen von mehr als 20 Minuten zugeteilt werden müssen, sofern die Pause nicht wenigstens eine Stunde beträgt.</p>
<p>Art. 8 Ruheschicht</p> <p>1 Die Ruheschicht umfasst den Zeitraum zwischen zwei Dienstschichten und beträgt im Durchschnitt von 28 Tagen mindestens zwölf Stunden. Sie darf an einzelnen Tagen auf elf Stunden herabgesetzt werden.</p> <p>2 Wo besondere, durch Verordnung festzustellende Verhältnisse vorliegen, kann die Ruheschicht auf neun Stunden herabgesetzt werden, doch muss sie im Durchschnitt von 3 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens zwölf Stunden betragen.</p> <p>3 Die Ruheschicht soll, soweit es der Dienst gestattet, am Wohnort zugebracht werden können.</p>	<p>Art. 12 Ruheschicht</p> <p>1 Ausgleichstage, die zur Erreichung der vorgeschriebenen durchschnittlichen Arbeitszeit gewährt werden, sind bei der Berechnung der durchschnittlichen Ruheschicht nicht mitzuzählen.</p> <p>2 Die Ruheschicht kann mit Zustimmung der beteiligten Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter in folgenden Fällen bis auf neun Stunden verkürzt werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. einmal in der Woche beim Übergang: <ol style="list-style-type: none"> 1. vom Nacht- zum Mittel- oder Spätdienst, sofern der Nachtdienst nicht länger als bis 2 Uhr dauert, oder 2. vom Spät- zum Früh-, Mittel- oder Spätdienst, oder 3. vom Mittel- zum Früh- oder Mitteldienst, oder 4. vom Früh- zum Frühdienst; b. bei auswärtigen Ruheschichten; c. bei Personalmangel als Folge von Militär- oder Zivildienst, Krankheit oder Unfall; d. zur Bewältigung ausserordentlicher und vorübergehender Aufgaben; <p>2bis Bei Schifffahrtsunternehmen kann die Ruheschicht an einzelnen Tagen auf neun Stunden herabgesetzt werden, wenn dies für die Bewältigung des Sommersaisonverkehrs vom 1. Mai bis zum 31. Oktober nötig ist und wenn dafür eine schriftliche Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmervertretern vorliegt. Im Durchschnitt von fünf aufeinanderfolgenden Arbeitstagen muss die Ruheschicht aber mindestens zwölf Stunden betragen.</p> <p>2ter Im Baudienst kann die Ruheschicht ausserhalb der Übergänge nach Absatz 2 Buchstabe a einmal in der Woche mit Zustimmung der beteiligten Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter bis auf zehn Stunden gekürzt werden.</p> <p>3 Wird die Dienstschicht gemäss Artikel 10 Absatz 3 verlängert, so darf die Ruheschicht im Durchschnitt von 28 Tagen elf Stunden betragen und an einzelnen Tagen auf zehn Stunden verkürzt werden.</p>

Gesetz (AZG)**Verordnung (AZGV)**

	<p>4 Im Fahrdienst von Nah- und Vorortsverkehrsbetrieben kann die Ruheschicht im Rahmen von Absatz 2 auf neun Stunden herabgesetzt werden, doch muss sie im Durchschnitt von 5 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens zwölf Stunden betragen.</p> <p>5 Erfordern zwingende Gründe, wie höhere Gewalt oder Betriebsstörungen, eine Unterschreitung der in Artikel 8 Absatz 2 des AZG festgelegten Mindest Ruheschicht um mehr als zehn Minuten, so ist ein Ausgleich innerhalb der nächsten drei Ruheschichten vorzunehmen.</p>
<p>Art. 9 Nachtarbeit</p> <p>1 Als Nachtarbeit gilt die Beschäftigung zwischen 24 und 4 Uhr.</p> <p>2 ... Aufgehoben durch Ziff. I des BG vom 19. März 1993</p> <p>3 Nachtarbeit darf dem Arbeitnehmer nicht mehr als siebenmal hintereinander und innerhalb von 28 Tagen an höchstens 14 Tagen zugeteilt werden.</p> <p>4 Die Vorschriften von Absatz 3 sind nicht anwendbar auf Arbeitnehmer, die nur für Nachtarbeit angestellt sind.</p> <p>5 Für Bauarbeiten, die aus betrieblichen Gründen nur nachts ausgeführt werden können, darf ausnahmsweise von Absatz 3 abgewichen werden.</p>	<p>Art. 13 Nachtarbeit</p> <p>Für Bauarbeiten und Bauunterhaltsarbeiten, die aus betrieblichen Gründen nur während der Nacht ausgeführt werden können, darf ausnahmsweise höchstens vier Wochen nacheinander Nachtarbeit zugeteilt werden, wobei dem Arbeitnehmer wöchentlich ein Ruhetag und ein Ausgleichstag zusammenhängend zu gewähren sind. Die Arbeitnehmer sind mindestens drei Wochen vor der ersten Nachtschicht über Beginn und voraussehbares Ende der länger dauernden Nachtarbeit zu verständigen. Werden zwei oder mehr Wochen Nachtarbeit nacheinander zugeteilt, so darf der Arbeitnehmer während der folgenden 14 Tage keine Nachtarbeit leisten.</p>
<p>Art. 10 Ruhetage</p> <p>1 Der Arbeitnehmer hat je Kalenderjahr Anspruch auf 62 bezahlte Ruhetage. Diese sind angemessen auf das Jahr zu verteilen. Mindestens 20 Ruhetage müssen auf einen Sonntag fallen. Als Sonntage gelten auch Neujahr, Aufahrt und Weihnachten, ferner bis zu fünf kantonale Feiertage.</p> <p>2 Für einzelne Gruppen von Arbeitnehmern der Nebenbahnen, Luftseilbahnen sowie Schifffahrts- und Automobilunternehmen kann die Zahl der Ruhesonntage durch Verordnung auf zwölf herabgesetzt werden.</p> <p>3 Der Ruhetag umfasst 24 aufeinanderfolgende Stunden und muss am Wohnort zugebracht werden können.</p> <p>4 Dem Ruhetag hat eine Ruheschicht voranzugehen, die im Durchschnitt von 42 Tagen mindestens zwölf Stunden beträgt; sie darf aber nicht weniger als neun Stunden dauern. Werden zwei oder mehr aufeinanderfolgende Ruhetage gewährt, so bezieht sich diese Vorschrift nur auf den ersten Ruhetag.</p> <p>5 Die Verordnung regelt die Anrechnung von Dienstaussetzungen als Folge von Krankheit, Unfall, Militär- und Zivildienst, Urlaub oder aus andern Gründen auf die Ruhetage.</p>	<p>Art. 14 Anspruch auf Ruhetage</p> <p>1 Für Arbeitnehmer, die nicht dauernd oder nicht während der ganzen Arbeitszeit von einem Unternehmen beschäftigt werden, richtet sich die Dauer der in Artikel 10 Absatz 1 des AZG vorgeschriebenen Ruhetage nach der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit.</p> <p>2 Die kantonalen Feiertage, die gemäss Artikel 10 Absatz 1 des AZG als Sonntage gelten, sind von jedem Unternehmen im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern generell festzulegen.</p> <p>3 In die Ferien fallende Sonntage und Feiertage gelten nicht als Ruhesonntage im Sinne von Artikel 10 Absätze 1 und 2 des AZG.</p> <p>4 Erstreckt sich die Nachtarbeit in den Sonn- oder Feiertag hinein, so darf dieser Tag nicht als Ruhesonntag angerechnet werden.</p> <p>5 Zuviel bezogene Ruhetage dürfen nur mit noch nicht bezogenen Ferien verrechnet werden, wenn der Arbeitnehmer freiwillig oder aus eigenem Verschulden aus dem Unternehmen ausscheidet.</p> <p>6 Bei Abwesenheit der arbeitnehmenden Person infolge von Krankheit, Unfall, unbezahltem Urlaub oder Mutterschaft sowie bei Abwesenheiten infolge von Militärdienst, Zivildienst oder Zivildienst, die mehr als sechs zusammenhängende Tage umfassen, wird der Anspruch auf Ruhetage auf eine der folgenden Arten herabgesetzt:</p> <p>a. Für je 7 Abwesenheitstage wird ein Ruhetag und für je 72 Abwesenheitstage im Kalenderjahr werden zwei weitere Ruhetage angerechnet.</p> <p>b. Die in die Dienstaussetzung fallenden Sonntage und die nach Artikel 10 Absatz 1 des AZG als</p>

Gesetz (AZG)**Verordnung (AZGV)**

	<p>Sonntage geltenden Feiertage zählen als bezogene Ruhetage.</p> <p>7 Die Herabsetzung des Ruhetagsanspruchs nach Buchstabe a oder b ist zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern oder deren Vertretern zu vereinbaren.</p> <p>8 Für Unternehmen mit gesamtarbeitsvertraglich oder öffentlich-rechtlich geregelten Anstellungsverhältnissen können zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmervertretern andere Lösungen vereinbart werden, sofern diese Absatz 6 gleichwertig sind.</p>
	<p>Art. 15 Zuteilung der Ruhetage</p> <p>1 Im Kalendermonat sind mindestens vier Ruhetage, wovon ein Ruhesonntag, zuzuteilen.</p> <p>2 Abstände von mehr als 14 Tagen zwischen Ruhetagen und von mehr als 21 Tagen zwischen Ruhesonntagen sind nicht gestattet. Anstatt des Abstandes von 21 Tagen zwischen Ruhesonntagen können bei städtischen Verkehrsbetrieben und Eisenbahnen mit touristischem Charakter, darunter auch diejenigen ohne Zahnrad, mit Zustimmung der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter im Zeitraum von 42 Tagen mindestens zwei Ruhesonntage zugeteilt werden.</p> <p>3 Die Ruhetage sind im voraus in der Dienstenteilung zuzuteilen.</p> <p>4 Eheleuten, die im gleichen Unternehmen arbeiten, sind auf ihren Wunsch die Ruhesonntage und wenn möglich auch die übrigen Ruhetage gleichzeitig zu gewähren.</p> <p>5 In den Zeiten saisonbedingten starken Verkehrs dürfen konzessionierte Automobilunternehmen (ohne Nah- und Vorortverkehrsbetriebe) die Anzahl Ruhetage ausnahmsweise auf drei Ruhetage, wovon ein Ruhesonntag, herabsetzen. In den Zeiten saisonbedingten starken Verkehrs dürfen diese Unternehmen sowie Schifffahrtsunternehmen zudem die Abstände nach Absatz 2 ausnahmsweise um sieben Tage verlängern.</p> <p>6 Bei Eisenbahnunternehmen ist die Verlängerung des Abstandes zwischen Ruhesonntagen um sieben Tage mit Zustimmung der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter auch dann zulässig, wenn die Voraussetzungen von Absatz 5 nicht erfüllt sind.</p> <p>7 Zur Bewältigung von starkem Reiseverkehr darf für die in diesem Dienstzweig tätigen Arbeitnehmer der in Artikel 10 Absatz 2 des AZG genannten Unternehmen sowie für Arbeitnehmer der Nebenbetriebe die Zahl der Ruhesonntage bis auf 16, in ganz besonderen Fällen bis auf 12 herabgesetzt werden.</p>
	<p>Art. 16 Verschiebung von Ruhetagen</p> <p>1 Begehren um Verschiebung von zugeteilten Ruhetagen ist wenn möglich zu entsprechen, sofern die Bestimmungen von Artikel 15 Absätze 1, 2, 5 und 6 eingehalten werden.</p> <p>2 Können zugeteilte Ruhetage aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht gewährt werden, so sind sie nach den Bestimmungen von Artikel 15 Absätze 1, 2, 5 und 6 und wenn möglich nach dem Wunsch des Arbeitnehmers zu ersetzen.</p>

	<p>Art. 17 Ruhetage beim Wechsel des Dienstverhältnisses</p> <p>1 Für die im Laufe des Kalenderjahres ein- oder austretenden Arbeitnehmer wird der Anspruch auf Ruhetage wie folgt festgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. die Zahl der Ruhetage ist im Verhältnis zur Dienstzeit herabzusetzen, oder b. es besteht Anspruch auf die Anzahl Ruhetage, die der Zahl der in die Dienstzeit fallenden Sonntage und der gemäss Artikel 10 Absatz 1 des AZG als Sonntage geltenden Feiertage entspricht. Der Ruhetagsanspruch nach Buchstabe <i>a</i> oder <i>b</i> ist zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern oder deren Vertretern zu vereinbaren. <p>2 Sind bei Dienstaustritt nach Absatz 1 zu viele Ruhetage bezogen, so darf kein Lohnabzug gemacht werden.</p>
<p>Art. 11 Fahrzeugführer</p> <p>1 Der Dienst am Lenkrad der Motorfahrzeug- und Trolleybusführer sowie der Dienst als Wagenführer von Strassenbahnen wird in der Verordnung geregelt.</p> <p>2 Für Motorfahrzeugführer, 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 Motorfahrzeugführer besondere Bestimmungen erlassen werden.</p>	<p>Art. 18 Fahrzeugführer</p> <p>1 Der Dienst am Lenkrad der Motorfahrzeug- und Trolleybusführer sowie der Dienst als Wagenführer von Strassenbahnen darf 9 Stunden im Tag und 45 Stunden in der Woche nicht überschreiten. Werden in einer Woche sieben Arbeitstage eingeteilt, so kann der Dienst am Lenkrad bis auf 54 Stunden verlängert werden.</p> <p>2 <i>Aufgehoben</i></p>
<p>Art. 12 Dienstpläne und Diensterteilungen</p> <p>1 Die Unternehmen haben die Einteilung der Arbeitstage sowie die Zuteilung der Ruhetage und Ferien in einer durch Verordnung bestimmten Art der Darstellung festzulegen.</p> <p>2 Die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter sind vor der endgültigen Festsetzung der Dienstpläne und der Diensterteilungen anzuhören.</p>	<p>Art. 19 Dienstpläne und Diensterteilungen</p> <p>1 Für alle dem Gesetz unterstellten Dienste hat das Unternehmen einen Dienstplan mit der graphischen Darstellung der täglichen Arbeitszeit nach Beilage A (Dienstplan) zu erstellen. Bei regelmässiger Arbeitszeit kann auf die graphische Darstellung verzichtet werden. Der Dienstplan soll Angaben über die täglichen und die durchschnittlichen Arbeitszeiten, Dienst- und Ruheschichten sowie wenn möglich über die Orte, wo auswärtige Ruhezeiten zu verbringen sind, enthalten.</p> <p>2 Vor Beginn eines Kalenderjahres oder Fahrplanjahres ist bei jeder Dienststelle eine Diensterteilung für alle Arbeitnehmer nach Beilage B (Jahreseinteilung) aufzulegen. Daraus sollen ersichtlich sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Name und dienstliche Stellung des Arbeitnehmers; b. Datum der zugeteilten Ruhe- und Ausgleichstage sowie der Ferien; c. Zahl der Ruhetage, getrennt nach Werktagen und Sonntagen; d. wenn möglich der zu leistende Dienst. <p>3 Wo aus dienstlichen Gründen eine Jahreseinteilung nach Absatz 2 nicht möglich ist, kann eine Einteilung nach Beilage C (Monatseinteilung) erstellt werden. In diesem Fall sind jedem Arbeitnehmer vor Beginn des Kalenderjahres das Datum der Ferien und die Zahl der Ruhetage und Ruhesonntage für das ganze Jahr bekanntzugeben.</p>

	<p>4 Das Datum der Ferien ist dem Arbeitnehmer wenn möglich früher bekanntzugeben, als dies in den Absätzen 2 und 3 vorgesehen ist, spätestens jedoch drei Monate vor Ferienbeginn.</p> <p>5 Dienstpläne und Diensterteilungen sind den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern in der Regel mindestens zehn Tage vor Inkrafttreten im Entwurf zur Kenntnis zu bringen.</p>
<p>2. Arbeitnehmer im Verwaltungsdienst</p> <p>Art. 13 Arbeitnehmer im Verwaltungsdienst</p> <p>Für Arbeitnehmer im Verwaltungsdienst gilt, unter Vorbehalt von Artikel 2 Absatz 4, sinngemäss die Ordnung der Arbeits- und Ruhezeit der Bundesgesetzgebung über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel. Das Nähere bestimmt die Verordnung.</p>	<p>Art. 20 Arbeits- und Ruhezeit im Verwaltungsdienst</p> <p>1 Für die Ordnung der Arbeits- und Ruhezeit der Arbeitnehmer im Verwaltungsdienst sind die Vorschriften der Artikel 9-22 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 sowie die entsprechenden Verordnungsbestimmungen sinngemäss anwendbar. Sind gemäss diesen Vorschriften Bewilligungen erforderlich, so werden sie von den in Artikel 27 genannten Aufsichtsbehörden erteilt.</p> <p>2 Die Arbeitszeit und die Überzeitarbeit werden nach den Vorschriften der Artikel 4 und 5 des AZG sowie den entsprechenden Bestimmungen dieser Verordnung geregelt.</p>

<p style="text-align: center;">III. Ferien</p> <p>Art. 14 Ferien</p> <p>1 Der Arbeitnehmer hat je Kalenderjahr Anspruch auf mindestens vier Wochen bezahlte Ferien. Die Verordnung bestimmt, ab welchem Alter sich dieser Anspruch auf fünf, beziehungsweise sechs Wochen erhöht.</p> <p>2 Für Arbeitnehmer im Betriebsdienst ist auf je sieben Ferientage ein bezahlter Ruhetag anzurechnen.</p> <p>3 Den Arbeitnehmern im Verwaltungsdienst sind Feiertage, die in die Ferien fallen, als Ferientage nachzugewähren.</p> <p>4 Die Verordnung regelt die Anrechnung von Dienstaussetzungen als Folge von Krankheit, Unfall, Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst, Urlaub oder aus andern Gründen auf die Ferien.</p>	<p style="text-align: center;">III. Ferien</p> <p>Art. 21 Ferienanspruch</p> <p>1 Für Arbeitnehmer, die nicht dauernd oder nicht während der ganzen Arbeitszeit von einem Unternehmen beschäftigt werden, richten sich die in Artikel 14 des AZG und Absatz 2 hienach vorgeschriebenen Ferien nach der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit.</p> <p>2 Der Arbeitnehmer hat je Kalenderjahr Anspruch auf bezahlte Ferien von:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 5 Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem er das 20. Altersjahr vollendet; b. 5 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres, in dem er das 50. Altersjahr vollendet; c. 6 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres, in dem er das 60. Altersjahr vollendet. <hr/> <p>Art. 22 Bezug der Ferien</p> <p>1 Jeder Arbeitnehmer soll seine Ferien abwechslungsweise in den verschiedenen Jahreszeiten beziehen können. Er ist vor der Zuteilung der Ferien anzuhören, und seinen Wünschen ist, wenn möglich, zu entsprechen. In Zeiten besonders starken Verkehrs können jedoch nur Ferien beansprucht werden, sofern es der Dienst gestattet.</p> <p>2 Ferien sind möglichst zusammenhängend zu beziehen. Der Bezug in mehr als zwei Abschnitten ist in der Regel unzulässig. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann ausserdem, wenn möglich, eine Ferienwoche in ganze und halbe Tage aufgeteilt werden.</p> <p>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 mit noch nicht bezogenen Ruhetagen oder mit dem Lohn verrechnet werden, wenn der Arbeitnehmer aus eigenem Verschulden aus dem Unternehmen ausscheidet.</p> <p>4 Eheleuten, die im gleichen Unternehmen arbeiten, sind auf ihren Wunsch die Ferien wenn möglich gleichzeitig zu gewähren.</p> <hr/> <p>Art. 23 Kürzung der Ferien</p> <p>Die Ferien sind im Verhältnis zur Dauer der Dienstabwesenheit zu kürzen, wenn der Arbeitnehmer während eines Kalenderjahres zusammen länger aussetzt als:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 90 Tage infolge von Krankheit, Unfall, Militärdienst, Zivildienst oder Zivilschutzdienst; bei der Berechnung der Kürzung der Ferien fallen die ersten 90 Abwesenheitstage ausser Betracht; b. 30 Tage infolge von unbezahltem Urlaub.
--	--

<p style="text-align: center;">IV. Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung</p> <p>Art. 15 Gesundheitsvorsorge, Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten</p> <p>1 Durch Verordnung werden die Anwendbarkeit und der Vollzug der Vorschriften des Bundes über Gesundheitsvorsorge sowie über Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten geregelt.</p> <p>2 Zur Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse bei den Unternehmen können durch Verordnung abweichende oder ergänzende Vorschriften erlassen werden.</p>	<p style="text-align: center;">IV. Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung</p> <p>Art. 24 Gesundheitsvorsorge, Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten</p> <p>1 Auf die dem Gesetz unterstellten Unternehmen und ihre Arbeitnehmer sind unter Vorbehalt von Absatz 2 anwendbar:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. das Unfallversicherungsgesetz, insbesondere die Artikel 81–87, sowie die aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen betreffend die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten; b. sinngemäss Artikel 6 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 sowie die Verordnung 3 vom 18. August 1993 zum Arbeitsgesetz. c. für dauernde Nacharbeit sinngemäss die Artikel 17c und 17d des Arbeitsgesetzes sowie die Artikel 43–45 der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz. <p>2 Vorbehalten bleiben:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. die Gesetzgebung des Bundes über den öffentlichen Verkehr, insbesondere die Vorschriften zur Gewährleistung der Sicherheit sowie die Vorschriften über die Gesundheitsvorsorge; b. die übrigen auf die Unternehmen des öffentlichen Verkehrs anwendbaren Vorschriften des Bundes, wie insbesondere solche betreffend die elektrischen Schwach- und Starkstromanlagen, die friedliche Verwendung der Atomenergie und den Strahlenschutz. <p>3 Die Unternehmen haben den Arbeitnehmern, die Pausen oder Ruheschichten nicht am Wohnort zu bringen können oder die Mahlzeiten bei der Arbeitsstelle einnehmen müssen, soweit ein Bedürfnis dafür besteht, heizbare und mit Kocheinrichtungen versehene Unterkunftsräume zur Verfügung zu stellen. Unterkunftsräume und Dienstwohnungen haben den Anforderungen der Gesundheitspflege und zeitgemässen Anforderungen an Behaglichkeit Rechnung zu tragen.</p> <p>4 Die Vorschriften des Bundes über Gesundheitsvorsorge sowie über Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sind den Arbeitnehmern von den Unternehmen soweit nötig in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen.</p> <p>5 Der Vollzug der Vorschriften nach Absatz 1 Buchstabe a wird von der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt ausgeübt.</p> <p>6 Das Eidgenössische Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation ist ermächtigt, unter Mitwirkung der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt, im Einvernehmen mit dem Eidgenössischen Departement des Innern und dem Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement und nach Anhören der beteiligten Unternehmen und Arbeitnehmer oder deren Vertreter Ausführungsbestimmungen zu diesem Artikel zu erlassen.</p>
---	---

<p style="text-align: center;">V. Sonderschutz</p> <p>Art. 16 Jugendliche Für Jugendliche gelten die Sonderschutzvorschriften des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964.</p>	<p style="text-align: center;">V. Sonderschutz</p> <p>Art. 25 Sonderschutz der Jugendlichen 1 <i>Aufgehoben</i> 2 Jugendliche dürfen erst nach dem vollendeten 17. Altersjahr zu selbständigem Zugsabfertigungsdienst herangezogen werden. 3 Im Rangierdienst und im Zugsbegleitungsdienst dürfen Jugendliche erst nach dem vollendeten 18. Altersjahr selbständig eingesetzt werden.</p>
<p>Art. 17 Weitere Gruppen von 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 Bundesrat kann den Einsatz Schwangerer oder anderer Gruppen von Arbeitnehmern für bestimmte Arbeiten aus gesundheitlichen Gründen untersagen oder von besonderen Voraussetzungen abhängig machen.</p>	<p>Art. 26 Sonderschutz der Arbeitnehmer mit eigenem Haushalt Aufgehoben</p>

VI. Durchführung des Gesetzes	VI. Durchführung des AZG
<p>Art. 18 Aufsicht und Beschwerdeverfahren</p> <p>1 Aufsicht und Vollzug des Gesetzes obliegen den in der Verordnung zu bezeichnenden Amtsstellen des Eidgenössischen Departements für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation.</p> <p>2 Die Aufsichtsbehörden entscheiden über die Unterstellung einzelner Unternehmen, Unternehmensteile oder Nebenbetriebe unter das Gesetz und die Anwendung des Gesetzes auf einzelne Arbeitnehmer sowie über Anstände zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern über die Befolgung des Gesetzes, der dazu erlassenen Verordnung und der gestützt auf diese Bestimmungen getroffenen Verfügungen. Antragsberechtigt sind die Unternehmen und die Arbeitnehmer sowie deren Vertreter.</p>	<p>Art. 27 Aufsicht</p> <p>1 Aufsicht und Vollzug des AZG obliegen, unter Vorbehalt von Artikel 24 Absatz 5, dem Bundesamt für Verkehr.</p> <p>2 Das Bundesamt für Verkehr ist jederzeit berechtigt, bei den Unternehmen und den Nebenbetrieben die richtige Einhaltung der Vorschriften des AZG und der Verordnung an Ort und Stelle nachzuprüfen.</p> <p>3 Es kann die für den Vollzug der Bundesgesetzgebung über Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel sowie über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer zuständigen eidgenössischen und kantonalen Amtsstellen zu den Kontrollen beziehen.</p>
<p>Art. 19 Massnahmen gegen rechtswidrige Beschlüsse und Anordnungen</p> <p>Die Aufsichtsbehörden sind verpflichtet, Beschlüsse und Anordnungen von Organen oder Dienststellen der Unternehmen aufzuheben, zu ändern oder ihre Durchführung zu verhindern, wenn sie gegen das Gesetz, die Verordnung, die Weisungen, die Konzession oder internationale Vereinbarungen verstossen.</p>	
<p>Art. 20 Auskunftspflicht</p> <p>Die Unternehmen und die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Aufsichtsorganen die erforderlichen Auskünfte über den Vollzug des Gesetzes und dessen Verordnung zu erteilen sowie die Dienstpläne und Dienstenteilungen zur Verfügung zu halten.</p>	
<p>Art. 21 Abweichungen von den gesetzlichen Vorschriften</p> <p>1 Wenn besondere Verhältnisse vorliegen, können, nach Anhören der beteiligten Unternehmen und Arbeitnehmer oder deren Vertreter, durch Verordnung für einzelne Unternehmen oder Unternehmenskategorien Ausnahmen von den Vorschriften des Gesetzes angeordnet werden.</p> <p>2 Zur Berücksichtigung aussergewöhnlicher Verhältnisse und nach Anhören der beteiligten Unternehmen und Arbeitnehmer oder deren Vertreter können die Aufsichtsbehörden im Einzelfall zeitlich befristete Abweichungen von den Vorschriften des Gesetzes bewilligen.</p>	<p>Art. 28 Abweichungen von den gesetzlichen Vorschriften</p> <p>Die Unternehmen haben die von den Aufsichtsbehörden bewilligten Ausnahmen von den gesetzlichen Vorschriften den Arbeitnehmern zur Kenntnis zu bringen.</p>

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

	<p style="text-align: center;">VII. Ausnahmebestimmungen</p> <p>Art.29 Beförderung zu Sportveranstaltungen Für die Sicherheitsorgane nach Artikel 2 des Bundesgesetzes vom 18. Juni 2010² über die Sicherheitsorgane der Transportunternehmen im öffentlichen Verkehr und für das Zugbegleitpersonal, die für die Beförderung zu Sportveranstaltungen eingesetzt werden, können die Unternehmen und die Arbeitnehmervertreter schriftlich vereinbaren, dass überschritten werden darf:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. die Dienstschicht an einzelnen Tagen nach Artikel 6 Absatz 1 zweiter Satz AZG um höchstens zwei Stunden; b. die ununterbrochene Arbeitszeit von höchstens fünf Stunden nach Artikel 11 Absatz 4 um höchstens zwei Stunden; c. die Höchstarbeitszeit innerhalb einer einzelnen Dienstschicht nach Artikel 4 Absatz 3 AZG um höchstens fünf Stunden; sie darf jedoch innerhalb von sieben aufeinanderfolgenden Arbeitstagen 72 Stunden nicht überschreiten.
	<p>Art. 30 Zahnradbahnen mit ausgesprochen touristischem Charakter, Luftseilbahnen und Standseilbahnen</p> <p>1 Mit Zustimmung der beteiligten Arbeitnehmer oder von deren Vertretern kann die in Artikel 11 Absatz 4 vorgeschriebene Höchstdauer der ununterbrochenen Arbeitszeit auf höchstens fünfeinhalb Stunden erhöht werden.</p> <p>2 In den Zeiten saisonbedingten starken Verkehrs darf ausnahmsweise:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. die in Artikel 15 Absatz 1 vorgeschriebene Anzahl Ruhetage im Kalendermonat auf drei Ruhetage, wovon ein Ruhesonntag, herabgesetzt werden; b. der in Artikel 15 Absatz 2 vorgeschriebene Abstand zwischen zwei Ruhetagen um sieben Tage verlängert werden; c. der in Artikel 15 Absatz 2 vorgeschriebene Abstand zwischen zwei Ruhesonntagen um sieben Tage verlängert werden.

	<p>3 Die Dienstschicht darf während der Sommersaison (1. Mai bis 31. Oktober) oder der Wintersaison (1. November bis 30. April) bis auf 15 Stunden verlängert werden, wobei die Höchstarbeitszeit innerhalb einer Dienstschicht höchstens 13 Stunden betragen darf. Die Verlängerung muss mit den Arbeitnehmervertretern vorgängig schriftlich vereinbart werden. Das von der Vereinbarung betroffene Personal darf nicht während zwei aufeinanderfolgenden Saisons der Ausnahmeregelung unterstellt werden. Nicht anwendbar sind für die betreffende Dienstschicht Absatz 1 sowie Artikel 11 Absatz 1 und für die betreffende Saison Absatz 2 Buchstaben a und b. Die Höchstarbeitszeit innerhalb von sieben aufeinanderfolgenden Arbeitstagen darf nicht mehr als 72 Stunden betragen.</p> <p>4 Zur Bewältigung aussergewöhnlicher Verhältnisse sind Ausnahmen von den Vorschriften des AZG und dieser Verordnung über die Arbeitszeit, die Dienstschicht, die Ruheschicht und die Zuteilung von Ruhesonntagen an höchstens acht Arbeitstagen pro Jahr zulässig. Sie sind von der Aufsichtsbehörde im Voraus zu genehmigen und bedürfen der Zustimmung der Arbeitnehmervertreter. Die Höchstarbeitszeit pro Arbeitstag darf nicht mehr als 15 Stunden betragen.</p>
	<p>Art. 31 Schifffahrtsunternehmen</p> <p>Zur Berücksichtigung aussergewöhnlicher Verhältnisse sind an höchstens acht 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 bedürfen der Zustimmung der Arbeitnehmervertreter; sie sind von der Aufsichtsbehörde im Voraus zu genehmigen. Die Höchstarbeitszeit darf in keinem Fall 15 Stunden pro Tag überschreiten.</p>
	<p>Art. 32 Schlafwagenbetriebe</p> <p>1 Schlafwagen- und Liegewagenbegleiter sind von den Vorschriften des AZG über die Höchstarbeitszeit (Art. 4 Abs. 3) und die Dienstschicht (Art. 6) ausgenommen.</p> <p>2 Die Dienstpläne der Wagenbegleiter haben sich nach dem Lauf der Wagenkurse zu richten und werden vom Unternehmen mit der Zustimmung der Mehrheit der beteiligten Arbeitnehmer erstellt. Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit (Art. 4 Abs. 1 und 2 des AZG) ist im Jahresdurchschnitt einzuhalten.</p> <p>3 Dienstunterbrechungen auf der Endstation des Wagenkurses von neun Stunden und mehr gelten als Ruheschicht, während diejenigen unter neun Stunden wie Pausen zu behandeln sind.</p> <p>4 Nach Diensten, die länger als zwei Tage dauern, ist ein Ruhetag oder Ausgleichstag zu gewähren.</p> <p>5 Mit Zustimmung der beteiligten Arbeitnehmer kann in Ausnahmefällen (Krankheit, Unfall, grosser Reiseverkehr usw.) von der Bestimmung in Absatz 4 abgewichen werden.</p>
	<p>Art. 33 Speisewagenbetriebe und ambulanter Verpflegungsdienst in Zügen</p> <p>1 Für das fahrende Personal (Koch-, Servier- und Hilfspersonal) kann die tägliche Höchstarbeitszeit bis auf 13 Stunden verlängert werden, doch ist die durchschnittliche Arbeitszeit gemäss Artikel 4 des AZG im Jahresdurchschnitt einzuhalten.</p> <p>2 Für das fahrende Personal kann die Dienstschicht bis auf 17 Stunden ausgedehnt werden, doch darf sie 12 Stunden im Jahresdurchschnitt nicht überschreiten. Artikel 10 Absatz 1 ist anwendbar.</p>

<p>Art. 22 Arbeitszeitgesetzkommission</p> <p>1 Der Bundesrat bestellt nach Entgegennahme von Vorschlägen der Unternehmen und Arbeitnehmer die Eidgenössische Arbeitszeitgesetzkommission, bestehend aus einem Präsidenten und aus Vertretern der Unternehmen und der Arbeitnehmer in gleicher Zahl.</p> <p>2 Die Arbeitszeitgesetzkommission begutachtet zuhanden der Bundesbehörden Fragen des Arbeitszeitgesetzes und seines Vollzugs. Sie ist befugt, von sich aus Anregungen zu machen.</p>	<p style="text-align: center;">VIII. Arbeitszeitgesetzkommission</p> <p>Art. 34 Arbeitszeitgesetzkommission</p> <p>1 Die Eidgenössische Arbeitszeitgesetzkommission besteht aus dem Präsidenten, einem Vertreter der Schweizerischen Post, einem Vertreter der Schweizerischen Bundesbahnen und vier Vertretern der übrigen dem Gesetz unterstellten Unternehmen sowie sechs Vertretern der Arbeitnehmer.</p> <p>2 Der Präsident und die 12 Mitglieder werden vom Bundesrat gewählt. Gleichzeitig bestimmt der Bundesrat für jedes Mitglied ein Ersatzmitglied. Die Amtsdauer richtet sich nach Artikel 14 der Kommissionsverordnung vom 3. Juni 1996.</p> <p>3 Die Arbeitszeitgesetzkommission wird vom Präsidenten nach Bedarf einberufen. Sie muss einberufen werden, falls mindestens 3 Mitglieder es verlangen. Den Mitgliedern ist von einem solchen Begehren Kenntnis zu geben. Das Bundesamt für Verkehr unterbreitet der Kommission einen schriftlichen Bericht, wenn die Bundesbehörden die Begutachtung eines Geschäftes verlangen.</p> <p>4 Die Arbeitszeitgesetzkommission erlässt für ihre Geschäftsführung eine Geschäftsordnung.</p>
<p>Art. 23 Verordnung</p> <p>Der Bundesrat erlässt Verordnungsbestimmungen</p> <p>a. in den vom Gesetz ausdrücklich bezeichneten Fällen,</p> <p>b. zum Vollzug des Gesetzes.</p>	

VII. Strafbestimmungen

Art. 24 Strafrechtliche Verantwortlichkeit

1 Personen, die als Arbeitgeber oder für ihn gehandelt haben oder hätten handeln sollen, sind strafbar, wenn sie den Vorschriften des Gesetzes, der Verordnung oder einer gestützt darauf erlassenen Verfügung der zuständigen Behörde über

- a. Arbeits- und Ruhezeit,
- b. Ferien,
- c. Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung,
- d. den Sonderschutz vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandeln.

2 Der Arbeitnehmer ist strafbar, wenn er den Vorschriften des Gesetzes, der Verordnung oder einer gestützt darauf erlassenen Verfügung der zuständigen Behörden über Arbeits- und Ruhezeit sowie Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt.

3 Die Strafe ist Busse.

4 Begeht ein Arbeitnehmer eine nach diesem Gesetz strafbare Handlung auf Veranlassung seines Arbeitgebers oder Vorgesetzten oder haben diese die Widerhandlung nicht nach ihren Möglichkeiten verhindert, so unterstehen Arbeitgeber und Vorgesetzte der gleichen Strafandrohung wie der Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer kann milder oder nicht bestraft werden, wenn die Umstände es rechtfertigen.

Art. 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.

VIII. Schluss- und Übergangsbestimmungen	IX. Schluss- und Übergangsbestimmungen
Art. 26 aufgehoben	Art. 35 aufgehoben
Art. 27 Übergangsbestimmungen 1 aufgehoben 2 Die Anwendung des Gesetzes darf für den Arbeitnehmer keine Verminderung des gesamten bisherigen Jahresverdienstes zur Folge haben.	
Art. 28 Aufhebung und Änderung von Vorschriften 1 Mit dem Inkrafttreten des 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 Das Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel wird wie folgt geändert: <i>Art. 2 Abs. 1 Bst. b (Text eingefügt im genannten BG)</i>	Art. 36 Aufhebung früherer Bestimmungen 1 Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung werden alle ihr widersprechenden Bestimmungen aufgehoben, insbesondere die Vollziehungsverordnungen I und II vom 12. August 1921 zum Bundesgesetz betreffend die Arbeitszeit beim Betriebe der Eisenbahnen und anderer Verkehrsanstalten und die Verordnung vom 5. Juli 1923 betreffend die Beschäftigung jugendlicher Personen bei den Transportanstalten. 2 Artikel 13 der Verordnung II vom 3. Dezember 1917 über die Unfallversicherung wird mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung für die dem Gesetz unterstellten Unternehmen aufgehoben.
Art. 29 Inkrafttreten Der Bundesrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes. Datum des Inkrafttretens: 28. Mai 1972	Art. 37 Inkrafttreten 1 Diese Verordnung tritt am 28. Mai 1972 in Kraft. 2–3 aufgehoben