

15.037

**Botschaft  
zur Teilrevision des Bundesgesetzes  
über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs  
(Arbeitszeitgesetz; AZG)**

vom 13. Mai 2015

---

Sehr geehrter Herr Nationalratspräsident  
Sehr geehrter Herr Ständeratspräsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit dieser Botschaft unterbreiten wir Ihnen, mit dem Antrag auf Zustimmung, den Entwurf einer Änderung des Arbeitszeitgesetzes.

Wir versichern Sie, sehr geehrter Herr Nationalratspräsident, sehr geehrter Herr Ständeratspräsident, sehr geehrte Damen und Herren, unserer vorzüglichen Hochachtung.

13. Mai 2015

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Simonetta Sommaruga

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

---

## Übersicht

*Das Arbeitszeitgesetz dient der Gewährleistung des sicheren Betriebes und der notwendigen Flexibilität in der Arbeitsorganisation unter Einhaltung des Schutzes der Mitarbeitenden im öffentlichen Verkehr. Es entspricht in vielen Bereichen nicht mehr der aktuellen Entwicklung. Damit den Bedürfnissen der Unternehmen und der Arbeitnehmenden besser entsprochen werden kann, wird es im Rahmen einer Teilrevision angepasst.*

### **Ausgangslage**

*Dem Arbeitszeitgesetz vom 8. Oktober 1971 unterstehen die Arbeitnehmenden der SBB, der konzessionierten Transportunternehmen des öffentlichen Verkehrs und der Unternehmen mit Netzzugang auf der Schiene. Sowohl die Unternehmen als Arbeitgebende wie auch die Arbeitnehmenden sehen in mehreren Punkten Anpassungsbedarf.*

### **Inhalt der Vorlage**

*Mit der vorliegenden Teilrevision des Arbeitszeitgesetzes sollen die gesetzlichen Grundlagen der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung und den aktuellen Bedürfnissen der Akteure des öffentlichen Verkehrs angepasst werden. Die Sicherheitserfordernisse im öffentlichen Verkehr dürfen nicht zulasten der Arbeitsbedingungen des Personals gehen – und umgekehrt. Die Bestrebungen der Branche nach mehr Effizienz sollen nicht durch allzu strenge Vorgaben bezüglich Arbeitszeit, Dienstplangestaltung usw. übermässig eingeschränkt werden. Gesamthaft sollen das Arbeitszeitgesetz und die anschliessend angepassten Vollzugserlasse einen abgestimmten, zeitgemässen und modernen Arbeitszeitrahmen für den öffentlichen Verkehr bilden.*

*Diese Stossrichtung entspricht auch den Empfehlungen der Eidgenössischen Arbeitszeitgesetzkommission, einer vom Bundesrat eingesetzten ausserparlamentarischen Kommission mit Vertretungen der Unternehmen und der Arbeitnehmenden der Branche des öffentlichen Verkehrs. Im Rahmen einer tripartiten Kommission unter Einbezug des zuständigen Bundesamtes für Verkehr wurden die einzelnen Problembereiche diskutiert und die Grundsätze des vorliegenden Revisionsentwurfs erarbeitet. Damit ist sichergestellt, dass in den verschiedenen Bereichen rechtlich korrekte, adäquate und zukunftsgerichtete Regelungen zur Anwendung gelangen, die von der betroffenen Branche mitgetragen werden.*

*Die Hauptthemen der Teilrevision sind die Klärung des Geltungsbereiches des Gesetzes, eine zeitgemässe Flexibilisierung der Höchstarbeitszeit, sinnvolle Pausenregelungen, die Festlegung der Ruhesonntage, die Ausgestaltung der Dokumentation der Arbeitszeiten sowie Bestimmungen für den Störfall.*

# Botschaft

## 1 Grundzüge der Vorlage

### 1.1 Ausgangslage

Das Arbeitszeitgesetz vom 8. Oktober 1971<sup>1</sup> (AZG) enthält Vorschriften über die Arbeits- und die Ruhezeit, die Gesundheitsvorsorge und die Unfallverhütung sowie über den Sonderschutz für Jugendliche und Frauen in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs. Es handelt sich um ein Spezialgesetz für den öffentlichen Verkehr, das als solches gleichwertig neben dem Arbeitsgesetz vom 13. März 1964<sup>2</sup> (ArG) steht.

Die besonderen Umstände beim öffentlichen Verkehr erfordern spezielle Regelungen zur Gewährleistung eines sicheren und effizienten Betriebs und zum Schutz der Mitarbeitenden, die in den diesem Gesetz unterstellten Betrieben beschäftigt sind.

Das aus den Siebzigerjahren stammende AZG hat mit der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung nicht Schritt gehalten. Es vermag somit den heutigen Anforderungen im Betrieb des öffentlichen Verkehrs nur noch teilweise zu genügen. Sowohl die Transportunternehmen als Arbeitgebende als auch die Arbeitnehmenden und das Bundesamt für Verkehr (BAV) als Aufsichtsbehörde sehen in mehreren Punkten Anpassungsbedarf. Verschiedene Regelungen wurden auf Verordnungsebene aktualisiert. Das Gesetz ist daher teilweise überholt.

Die vom Bundesrat eingesetzte ausserparlamentarische Arbeitszeitgesetzkommission (AZG-Kommission) begutachtet zuhanden der Bundesbehörden Fragen des AZG und seines Vollzugs. Sie setzt sich paritätisch zusammen aus je sechs Vertreterinnen und Vertretern der Unternehmen und der Arbeitnehmenden. Die AZG-Kommission hat den Handlungsbedarf erkannt und empfiehlt, das AZG anzupassen.

Die Grundsätze des vorliegenden Revisionsentwurfes wurden im Rahmen einer dafür eingesetzten tripartiten Kommission erarbeitet, die aus je vier Vertreterinnen und Vertretern der Unternehmen und der Arbeitnehmenden sowie einer Delegation des BAV bestand.

### 1.2 Die beantragte Neuregelung

Das AZG wird mit Bezug auf die erwähnten Mängel in verschiedenen Bereichen ergänzt und angepasst, um künftig die Anwendung adäquater und zukunftsgerichteter Regelungen im Vollzug sicherzustellen.

#### 1.2.1 Vereinheitlichung der Unterstellung der Arbeitnehmenden im Verwaltungsdienst

Die Regelungen des AZG ermöglichen ein flexibles Arbeiten zu stets wechselnden Tageszeiten und an allen Tagen im Jahr. Dies entspricht nicht den üblichen Arbeitsmodellen der Verwaltungsdienste und der administrativen Bereiche der Unterneh-

<sup>1</sup> SR 822.21

<sup>2</sup> SR 822.11

men. Dennoch umfasst der Geltungsbereich des AZG heute auch die Arbeitnehmenden der Verwaltungsdienste mit privatrechtlichem Anstellungsverhältnis. Bereits heute sind für diese im Wesentlichen die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG) sinngemäss anwendbar (Art. 13 AZG). Arbeitnehmende mit öffentlich-rechtlichem Anstellungsverhältnis fallen allerdings bereits nach geltendem Recht gar nicht unter das AZG (Art. 2 AZG). Diese Situation ist unübersichtlich und unbefriedigend; die Unterstellung bzw. die Nichtunterstellung unter das AZG sollte nicht von der Rechtsnatur des Anstellungsverhältnisses abhängig sein, sondern davon, ob die Anwendung der spezialgesetzlichen Bestimmungen für einen sicheren und zuverlässigen Betrieb erforderlich ist oder nicht.

Deshalb wird neu auch das privatrechtlich angestellte Verwaltungspersonal vom Geltungsbereich des AZG ausgenommen. Diese Anpassung hat keinen Einfluss auf die öffentlich-rechtlichen Angestellten im Verwaltungsdienst.

Die Unternehmen stehen dieser Anpassung positiv gegenüber. Unternehmen wie die SBB und viele städtische Verkehrsbetriebe weisen sowohl öffentlich-rechtliche als auch privatrechtliche Arbeitsverhältnisse auf. Sie befürworten, dass mit der vorgesehenen Anpassung alle Angestellten der Verwaltungsdienste einheitlich behandelt werden. So kann zudem auf modernere Entwicklungen wie Gleitzeitarbeitsmodelle und Lebensarbeitszeit im Verwaltungsbereich umfassend reagiert und dadurch die Attraktivität als Arbeitgebende erhalten werden.

Die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmenden möchten den bisherigen Zustand belassen, da dem AZG unterstellte Arbeitnehmende ab Lebensalter 60 eine Woche mehr Ferien zugesprochen erhalten. Deshalb wird befürchtet, dass die Arbeitnehmenden im Verwaltungsbereich eine Ferienwoche einbüßen. Diese Problematik relativiert sich dadurch, dass in der Praxis die Unternehmen alle Arbeitnehmenden diesbezüglich gleich behandeln und somit auch die Arbeitnehmenden im Verwaltungsdienst den gleichen Ferienanspruch haben. Arbeitnehmende im Betriebsdienst sind durch die unterschiedlichen Arbeitszeiten rund um die Uhr erhöhten Anforderungen ausgesetzt. Sollte der Ferienanspruch gegenüber dem Verwaltungspersonal dennoch unterschiedlich erfolgen, so ist deshalb insbesondere im höheren Lebensalter die bestehende zusätzliche Ferienwoche für das Betriebspersonal gerechtfertigt.

Ein Wechsel des privatrechtlich angestellten Verwaltungspersonals vom Geltungsbereich des AZG in den Geltungsbereich des ArG hat zur Folge, dass die behördliche Zuständigkeit für diese Personalgruppe vom Eidgenössischen Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation UVEK (BAV) neu zum Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF (Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) bzw. zu den Kantonen wechselt.

Zur Unterstützung der Koordination des Vollzugs und der Kontrollen kann bei Bedarf die Dialogplattform CASIT (Koordination Arbeitssicherheit Transportunternehmung) einberufen werden. Diese steuert und koordiniert bereits heute die Aufsichtstätigkeit der Durchführungsorgane BAV, Suva und SECO im Bereich des Arbeitnehmerschutzes betreffend die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei den Transportunternehmen im öffentlichen Verkehr.

## 1.2.2

### Klare Kriterien zur Unterstellung von Dritten

Der Bundesrat will die Unterstellung unter das AZG neu regeln. Gleichartige sicherheitsrelevante Arbeiten im Umfeld des öffentlichen Verkehrs sollen den gleichen Schutz der Arbeitnehmenden und die gleichen Möglichkeiten für die Unternehmen bieten, dies unter Berücksichtigung der Sicherheit des öffentlichen Verkehrs. Auf Gesetzesstufe werden deshalb sachlich gerechtfertigte Kriterien für die Unterstellung von Drittfirmen verankert. Drittfirmen sind zwar keine konzessionierten Transportunternehmen, üben aber wie diese sicherheitsrelevante Arbeiten im Umfeld des öffentlichen Verkehrs aus.

Die zunehmend externe Vergabe von Aufträgen führt dazu, dass im öffentlichen Verkehr vermehrt Dritte tätig sind. Diese erfüllen heute die gesetzlichen Voraussetzungen zur Unterstellung unter das AZG nicht. Unbefriedigend ist die Situation insbesondere bei externen Zulieferdiensten im Schienenverkehr. Dies betrifft beispielsweise Bautätigkeiten oder die Sicherung der Baustellen. Werden solche Tätigkeiten durch Arbeitnehmende einer Transportunternehmung wahrgenommen, so unterstehen sie dem AZG. Werden hingegen die gleichen Tätigkeiten durch Arbeitnehmende einer externen Firma ausgeübt, gilt dies nicht. Ein und derselbe Sachverhalt wird dadurch in Bezug auf die Ausführung von Tätigkeiten rechtlich unterschiedlich subsumiert. Das ist nicht nachvollziehbar und kann zu stossenden Ergebnissen führen.

Des Weiteren treten auf dem Markt vermehrt Personalvermittlungsfirmen oder Selbständigerwerbende auf, die zurzeit nicht dem AZG unterstehen, aber ausschliesslich für den öffentlichen Verkehr tätig sind. Beispielsweise werden Triebfahrzeugführende sowie Visiteurinnen und Visiteure (technische Kontrolle der Wagen) verliehen. Die entsprechenden Arbeiten wurden bis vor einigen Jahren noch ausschliesslich von Angestellten der konzessionierten Transportunternehmen wahrgenommen. Der Trend zum Personalverleih wird sich in Zukunft verstärken.

Von Seiten der Arbeitnehmenden wurde beantragt, Drittfirmen im Bereich des öffentlichen Verkehrs generell dem AZG zu unterstellen. Das trifft insbesondere auf Firmen zu, die Bauarbeiten im Gleisbereich durchführen. Auf der gleichen Baustelle sollen Arbeitnehmende der Bahnen und der Drittfirmen den gleichen Bestimmungen unterworfen sein.

Käme man jedoch dem Anliegen der Arbeitnehmenden nach einer vollständigen Unterstellung nach, müssten Drittfirmen das AZG auch bei Einsätzen ausserhalb des Bahnbereichs beachten. Das macht keinen Sinn. Der Bundesrat verzichtet daher auf eine generelle Unterstellung von Drittfirmen. Er trägt dem Anliegen jedoch dadurch Rechnung, dass alle sicherheitsrelevanten Tätigkeiten im Eisenbahnbereich unabhängig von der Unternehmenszugehörigkeit dem AZG unterstellt werden. Neuer Anknüpfungspunkt ist also nicht mehr die Firma, sondern die Tätigkeit. Damit wird sichergestellt, dass Drittfirmen für sicherheitsrelevante Tätigkeiten dem AZG unterstehen, nicht jedoch für ihre übrigen Tätigkeiten. Die Bahnunternehmen unterstützen diese Haltung.

In der Vernehmlassung wurde geltend gemacht, diese neue Regelung erschwere den Personaleinsatz und verunmögliche die Erfüllung geltender Gesamtarbeitsverträge (GAV). Es wurde auch darauf hingewiesen, dass das Befolgen zweier verschiedener arbeitszeitrechtlicher Regimes in ein und demselben Betrieb zu Schwierigkeiten

führe. Insbesondere könne es vorkommen, dass ein und dieselbe Person für einen Einsatz dem AZG und für einen anderen Einsatz dem ArG unterstehe.

Dem ist entgegenzuhalten, dass namentlich die Bahnunternehmen schon heute mit zwei verschiedenen Regimes für die Regelung der Arbeitszeit umgehen müssen und können. Es ist nicht nachvollziehbar, warum das Drittfirmen nicht gelingen sollte. Noch weniger nachvollziehbar ist, warum weiterhin ein und dieselbe Tätigkeit mal gemäss AZG beurteilt werden soll (wenn die Person bei einem Bahnunternehmen arbeitet) und mal nach ArG (wenn sie bei einer Drittfirma angestellt ist). Ebenso wenig ist nachvollziehbar, warum bestehende GAV gefährdet sein sollten. Nicht von der Hand zu weisen ist ein gewisser Mehraufwand bei der Organisation. Dieser ist allerdings tragbar.

### **1.2.3 Anpassung an die soziale und wirtschaftliche Entwicklung**

Die Bestimmungen des AZG basieren auf den sozioökonomischen Gegebenheiten im Einführungsjahr des AZG (1971). Mittlerweile haben sich verschiedene Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt, wie beispielsweise die Wohnsitzpflicht am Dienort, das Mittagessen im Kreis der Familie oder das Arbeiten an Sonn- und Feiertagen zum Teil deutlich verändert. Folgende Anpassungen sind vorgesehen:

- Eine flexiblere Grundsatzregelung für Ruhesonntage kommt den Bedürfnissen touristisch ausgerichteter Unternehmen entgegen, da die verkehrsstarken Tage in der Hochsaison vor allem die Wochenenden betreffen.
- Eine flexiblere Grundsatzregelung der Pausen ermöglicht neu eine bedürfnisorientierte Handhabung. Unternehmen wie auch Arbeitnehmende befürworten im Grundsatz eine Regelung, die die Möglichkeit schafft, neben Arbeitsunterbrechungen auch Pausen im Dienst zuzuteilen und die Dienstschicht nicht auf neun Stunden beschränken zu müssen.
- Die gesellschaftliche Entwicklung hin zu einer 24-Stunden-Gesellschaft hat allgemein zu ausgedehnten Betriebszeiten und speziell zu vermehrter Nachtarbeit im Eisenbahngüterverkehr geführt. Deshalb wird auch die Anzahl möglicher Nachtarbeitseinsätze den Bedürfnissen angepasst, ohne allerdings die berechtigten Schutzinteressen der Arbeitnehmenden ausser Acht zu lassen.
- Dazu wurden verschiedene weitere Bestimmungen im Hinblick auf die sozialen Entwicklungen überprüft und wo nötig angepasst. Den Bedürfnissen von Arbeitnehmenden und Unternehmen soll künftig besser entsprochen werden können. Teilweise werden deshalb im Gesetz vermehrt allgemein formulierte Grundsätze aufgenommen und damit flexiblere Regelungen auf Verordnungsstufe ermöglicht.

## 1.3

### **Begründung und Bewertung der vorgeschlagenen Lösung und Darstellung der geprüften und verworfenen Alternativen**

Die vorliegende Lösung basiert auf intensiven Beratungen der Eidgenössischen Arbeitszeitgesetzkommission und stellt weitgehend einen Konsens zwischen Unternehmen und Arbeitnehmenden dar. Auch die Sicht der Aufsichtsbehörde ist eingeflossen. Die Vorlage stellt sicher, dass sowohl der notwendige Schutzgrad für die Arbeitnehmenden als auch das hohe Sicherheitsniveau im öffentlichen Verkehr gewährleistet bleiben. Schutz- und Sicherheitsniveau entsprechen den jeweiligen Anforderungen. Die Anpassungen erleichtern den wirtschaftlichen Personaleinsatz und erhöhen die Flexibilität der Unternehmen. Zudem sind Regelungen möglich, die gezielt auf die Bedürfnisse der einzelnen Verkehrsträger (Bahn, Bus, Schiff usw.) ausgerichtet sind.

Im Rahmen der Erarbeitung der vorgeschlagenen Lösung wurden weitere Varianten geprüft, die jedoch verworfen wurden. Sie werden im Folgenden kurz dargelegt.

### 1.3.1

#### **Neuregelung zu den Reisezeiten an Einsatzorte ausserhalb des Dienstortes**

Das BAV hatte die Frage aufgeworfen, ob eine neue Regelung zu den Reisezeiten an Einsatzorte ausserhalb des zugewiesenen Dienstortes aufgenommen werden soll.

Die Unternehmen sehen keinen Anlass, aber auch kein Hindernis zur Aufnahme einer solchen Regelung. In einem Entscheid hat das Bundesverwaltungsgericht bestätigt, dass für Wegzeiten an auswärtige Einsatzorte der zeitliche Mehraufwand gegenüber dem normalen Arbeitsweg als Arbeitszeit angerechnet werden soll.

Die Arbeitnehmenden sprechen sich gegen die Aufnahme einer Formulierung zu Wegzeiten an auswärtige Dienstorte aus, weil dies präjudizierend wirken könnte. Ihres Erachtens betrifft der Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts in der Frage der Anrechnung von Wegzeiten an auswärtige Einsatzorte nur den Aspekt des Arbeitnehmerschutzes, da die Arbeitnehmenden durch einen gleich langen oder kürzeren Weg gegenüber dem normalen Arbeitsweg gesundheitlich nicht mehr belastet werden. Die Frage einer Entschädigung für das Entgegenkommen der Arbeitnehmenden und für ihre Bereitschaft, an einen anderen als den zugewiesenen Einsatzort zu reisen, bleibt offen. Wenn eine neue Regelung aufgenommen wird, die die rechtliche Lage stark verändert, wird künftig mit hoher Wahrscheinlichkeit in der Entschädigungsfrage eine ausgeglichene Lösung nicht mehr möglich sein.

Aufgrund dieser Ausgangslage verzichtet der Bundesrat darauf, eine Regelung zu Reisezeiten an Einsatzorte ausserhalb des zugewiesenen Dienstortes aufzunehmen. Arbeitnehmerschutz und Sicherheit sind mit der heutigen Regelung gewahrt, darüber hinausgehende Fragen sind nicht Gegenstand des AZG.

### **1.3.2 Mindestvorgaben für Vereinbarungen über den Pikettdienst**

Hinsichtlich des Pikettdienstes schlagen die Arbeitnehmenden eine Ergänzung mit Mindestvorgaben vor. Sie verlangen, dass festgelegt wird, welche Punkte in der Vereinbarung über den Pikettdienst behandelt werden müssen.

Die Unternehmen legen dar, dass auch ein Pikettdienst stetigen Veränderungen unterworfen sein kann. Zudem sind die Anforderungen der einzelnen Branchen zu verschieden, als dass mit einer einheitlichen Vorgabe alle Bedürfnisse abgedeckt werden könnten.

Mit der Vorgabe, eine Vereinbarung abzuschliessen, haben die Arbeitnehmenden bereits eine gute Verhandlungsposition um die wesentlichen Punkte einzubringen. Deshalb sieht der Bundesrat von weiteren konkreten Vorgaben betreffend den Inhalt der Vereinbarungen über den Pikettdienst ab.

### **1.3.3 Ersatz für die Berechnung der durchschnittlichen Dienstschicht**

Das BAV hatte vorgeschlagen, auf die Bestimmung über eine durchschnittliche Dienstschicht zu verzichten und stattdessen die Vorgabe aufzunehmen, als Grundsatz mindestens die geltende Dienstschicht von 12 Stunden sowie die bestehende einmalige Ausdehnung auf 13 Stunden je Arbeitswoche festzulegen.

Die Unternehmen begrüssen den Verzicht auf die Berechnung einer durchschnittlichen Dienstschicht, möchten die mögliche Dauer der Dienstschichten aber gleichzeitig erhöhen.

Die Arbeitnehmenden befürchten durch den Verzicht auf die Berechnung der durchschnittlichen Dienstschicht eine allgemeine Erhöhung der Dauer der Dienstschichten und erwarten deshalb eine Begrenzung der Dienstschichten auf geringerem Niveau.

Vor diesem Hintergrund hat der Bundesrat beschlossen, die bisherige Regelung zu belassen.

### **1.3.4 Verzicht auf die Berechnung der durchschnittlichen Ruheschicht und Vollzug ausserhalb des Wohnorts**

Auch bei der Ruheschicht machte das BAV den Vorschlag, auf die Bestimmung über eine Berechnung des Durchschnitts zu verzichten. Stattdessen sollten als Grundsatz mindestens die bestehenden Ruheschicht von 12 Stunden sowie die geltende einmalige Reduktion auf 11 Stunden je Arbeitswoche festgelegt werden. Diese Regelung würde die Möglichkeit, Ruheschichten bis auf 9 Stunden zu kürzen, nicht tangieren.

Die Unternehmen begrüssen den Verzicht auf die Berechnung des Durchschnitts grundsätzlich, möchten aber die mögliche Anzahl reduzierter Ruheschichten erhöhen.



Die Arbeitnehmenden möchten die Anzahl reduzierter Ruheschichten nicht in höherem Mass zulassen. Vielmehr müsste ihrer Ansicht nach die Dauer der Ruheschicht im Sinne einer Erhöhung ins Auge gefasst werden, da die Belastungen im öffentlichen Verkehr in den letzten Jahren stark zugenommen haben.

Die Arbeitnehmenden beantragen eine ausführlichere Regelung der Umstände, unter denen eine Ruheschicht ausserhalb des Wohnorts möglich sein soll. Die bestehende Regelung ist für sie hier zu offen formuliert.

Die Unternehmen sehen keinen Anlass, die geltende Formulierung unnötig zu beschränken. Sie erachten die Vorgabe als klar und sind der Ansicht, dass die Arbeitnehmenden schon heute nur äusserst selten Ruheschichten ausserhalb des Wohnorts verbringen müssen.

Vor diesem Hintergrund verzichtet der Bundesrat auch in diesem Bereich auf eine weitergehende Regelung.

### **1.3.5 Ruheschicht bei Störungen**

Artikel 8 Absatz 2 AZG legt fest, dass die Ruheschicht bei besonderen Verhältnissen auf neun Stunden verkürzt werden kann. Nur auf Verordnungsebene ist festgehalten, dass die Ruheschicht bei zwingenden Gründen wie höherer Gewalt oder Betriebsstörungen weiter reduziert werden darf. Aus Sicht des Bundes und der Arbeitnehmenden besteht kein Bedarf, nach Störungen Ruheschichten von weniger als neun Stunden zu ermöglichen.

Unternehmen und Arbeitgeberverbände sowie drei Kantone verlangen die Beibehaltung dieser Möglichkeit in der Verordnung und die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage. In Ausnahmesituationen kann der öffentliche Verkehr sonst nicht mehr mit der erforderlichen Qualität sichergestellt werden. Angesichts der wachsenden Komplexität des öffentlichen Verkehrs muss die bisherige Flexibilität beibehalten werden.

Nach Ansicht der Arbeitnehmerverbände darf die Ruheschicht von neun Stunden unter keinen Umständen unterschritten werden. Für den Fall, dass die Forderung der Arbeitgeberseite in das Gesetz aufgenommen würde, verlangen sie eine fixe Untergrenze in der Verordnung.

Das AZG kennt für Betriebsstörungen oder Fälle von höherer Gewalt Abweichungsmöglichkeiten im Bereich der Arbeitszeit und der Dienstschicht. Für die Vorgaben der dienstfreien Zeiten bestehen keine gesetzlichen Grundlagen zur Abweichung. Das AZG sieht keine Möglichkeit vor, die Minstdauer von Ruhetagen, Pausen, Ferien und eben Ruheschichten aus irgendwelchen Gründen weiter zu reduzieren.

Die Unternehmen befürchten, dass Arbeitnehmende nach Beendigung des regulären Dienstes bei allfälligen Störungen nicht nach kurzer Zeit wieder in den Dienst gerufen werden könnten. Doch das ermöglicht das AZG bereits; bei Betriebsstörungen oder in Fällen höherer Gewalt dürfen Höchstarbeitszeit und Dienstschicht überschritten werden. Eine Obergrenze nennt das Gesetz nicht. Jedoch muss in den folgenden drei Arbeitstagen ein Ausgleich erfolgen. Werden Arbeitnehmende also erneut in den Dienst gerufen, wird die dazwischen liegende dienstfreie Zeit als Pause betrachtet. Der zusätzliche Dienstteil wird dann der vorangehenden Dienstschicht

zugewiesen, wodurch sich diese verlängert. Nach der Störungsbewältigung bleibt genügend Zeit, eine ordentliche Ruheschicht zu gewähren.

Die Forderung nach einer definierten Mindestruheschicht erfüllt das Gesetz bereits: Diese ist auf 9 Stunden festgelegt. Einer abweichenden Mindestdauer der Ruheschicht für den Fall von Störungen bedarf es nicht. Wenn die Mindestruheschicht nicht ausreicht, werden die heute bereits bestehenden Möglichkeiten mit Ausdehnung der Arbeitszeit und der Dienstschrift zur Anwendung kommen müssen.

Insofern können Störungen ohne zusätzliche gesetzliche Grundlage bewältigt werden.

### **1.3.6 Jugendarbeitsschutz**

Im Rahmen des Bundesgesetzes über die Bahnreform 2 wurde Artikel 16 AZG geändert. Dieser sieht vor, dass für Jugendliche die Sonderschutzvorschriften des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 gelten. Der Gesetzgeber wollte dadurch den Stellenwert des Jugendarbeitsschutzes hervorheben. Insbesondere soll der Jugendarbeitsschutz höher gewichtet werden als die Interessen der Unternehmen. Der Verweis in Artikel 16 hat in der Praxis zu Vollzugsschwierigkeiten geführt. Weil dadurch zwei verschiedene arbeitsrechtliche «Welten» verbunden werden, entstehen Lücken im gesamtheitlichen Jugendarbeitsschutz und Unklarheiten bei der Zuständigkeit für den Vollzug.

Im Rahmen der Zusammenarbeit von BAV und SECO wurden die Regelungen für die Umsetzung des Willens des Gesetzgebers eingehend diskutiert. Dabei hat sich gezeigt, dass der Vollzug klarer geregelt werden muss. Er soll wie für das übrige AZG beim BAV liegen. Dieses wird sich bei Fragen zum Jugendarbeitsschutz fachlich auf das SECO stützen können. In Ergänzung zu den Artikeln 29–32 ArG hat der Bundesrat die Jugendarbeitsschutzverordnung vom 28. September 2007<sup>3</sup> erlassen. Auf deren Artikel 14 stützt sich die Verordnung des WBF vom 21. April 2011<sup>4</sup> über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung aufnehmen. Diese Verordnung enthält beispielsweise in Artikel 11 bereits eine Regelung für Gleisbauerinnen und Gleisbauer. Weiter kommen Berufskategorien wie Zugbegleiterinnen und Zugbegleiter, Logistikerinnen und Logistiker oder Fachleute des öffentlichen Verkehrs in Betracht.

### **1.4 Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens**

Der Bundesrat eröffnete die Vernehmlassung am 22. Januar 2014. Die interessierten Kreise hatten bis zum 1. Mai 2014 Gelegenheit, zum Entwurf Stellung zu nehmen. Im dazugehörigen Bericht<sup>5</sup> werden alle Stellungnahmen berücksichtigt, die bis zum 15. Mai 2014 beim Bundesamt für Verkehr eingingen.

<sup>3</sup> SR 822.115

<sup>4</sup> SR 822.115.4

<sup>5</sup> Bericht abrufbar unter: [www.admin.ch](http://www.admin.ch) > Bundesrecht > Vernehmlassungen > Abgeschlossene Vernehmlassungen > 2014 > UVEK

Zur Teilnahme eingeladen wurden 97 Stellen. Von den Eingeladenen beteiligten sich 25 Kantone, 4 politische Parteien, 7 gesamtschweizerische Dachverbände und 12 Organisationen an der Vernehmlassung. Zudem gingen 27 spontane Stellungnahmen von weiteren Interessierten ein. Insgesamt sind dies somit 75 Stellungnahmen.

Die Teilrevision des AZG ist nicht bestritten. Welche Regelungen aber wie überarbeitet werden sollen, beurteilen Arbeitgebende und Arbeitnehmende teilweise sehr unterschiedlich. Im Mittelpunkt der Diskussionen stehen vier Themen:

- Sicherheitsrelevante Tätigkeiten von Dritten
- Herausnahme von Jugendlichen aus dem Geltungsbereich des AZG
- Pausenregelung
- Ruheschicht nach Betriebsstörungen.

## **1.5 Abstimmung von Aufgaben und Finanzen**

Bezüglich der Abstimmung von Aufgaben und Finanzen löst die Vorlage keinen Handlungsbedarf aus.

## **1.6 Rechtsvergleich mit dem europäischen Recht**

Die Arbeitszeitgesetzgebung ist sehr länderspezifisch geregelt. Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union können zwar eigene Gesetze erlassen, müssen sich aber innerhalb des Rahmens bewegen, den die Arbeitszeitrichtlinien sowie die branchenspezifischen Richtlinien der EU vorgeben (Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG<sup>6</sup> und branchenspezifische Richtlinien 2005/47/EG<sup>7</sup> und 2002/15/EG<sup>8</sup>). So kennt etwa Deutschland das allgemeingültige Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994<sup>9</sup> (ArbZG), das aber Ausnahmen für bestimmte Berufskategorien und Sonderregelungen für gewisse Bereiche enthält, wie etwa für die Binnenschifffahrt oder für den Strassentransport. In Österreich besteht ein Arbeitszeitgesetz für die Arbeitszeit und ein Arbeitsruhegesetz für die Ruhezeit. Das französische Recht zur Arbeitszeit ist im Code du travail<sup>10</sup> zusammengefasst. Italien wiederum regelt die Grundsätze im Codice civile<sup>11</sup> und kennt zahlreiche sektorbezogene Einzellösungen.

<sup>6</sup> Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9.

<sup>7</sup> Richtlinie 2005/47/EG des Rates vom 18. Juli 2005 und Vereinbarung zwischen der Gemeinschaft der Europäischen Bahnen (CER) und der Europäischen Transportarbeiter-Föderation (ETF) über bestimmte Aspekte der Einsatzbedingungen des fahrenden Personals im interoperablen grenzüberschreitenden Verkehr im Eisenbahnsektor, ABl. L 195 vom 27.7.2005, S. 15.

<sup>8</sup> Richtlinie 2002/15/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Regelung der Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Strassentransports ausüben, ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 35.

<sup>9</sup> Bundesgesetzblatt (BGBl) I S. 1170, 1171

<sup>10</sup> [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) > les codes en vigueur > code du travail

<sup>11</sup> GU n. 79 del 4-4-1942

## 1.7 Umsetzung

Die vorliegende Teilrevision des AZG wird über entsprechende Anpassungen der Verordnung vom 26. Januar 1972<sup>12</sup> zum Arbeitszeitgesetz (AZGV) umgesetzt. Für den Vollzug ist der Bundesrat zuständig.

## 1.8 Erledigung parlamentarischer Vorstösse

Die Vorlage betrifft keine hängigen parlamentarischen Vorstösse.

## 2 Erläuterungen zu einzelnen Artikeln

### *Ingress*

Der Ingress verweist noch auf die Bundesverfassung vom 29. Mai 1874 (aBV). Er wird deshalb an die Bestimmungen der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV) angepasst. Den Artikeln 26, 34<sup>ter</sup> und 36 aBV entsprechen die Artikel 87, 92 und 110 der geltenden BV.

Generell wurde der Erlass im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter überarbeitet. Anstelle der «Arbeitnehmer» ist jetzt von «Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern» die Rede und der Ausdruck «Vertreter» wird durch «Vertretung» ersetzt.

### *Art. 1* Unternehmen

Bezüglich der Seilbahnen wird die Definition gemäss Seilbahngesetz vom 23. Juni 2006<sup>13</sup> aufgenommen. Damit wird die bisher in der Verordnung enthaltene Umschreibung hinfällig. Allerdings müssen in der neuen Bestimmung die konzessionierten Aufzüge erwähnt werden, die in der bisherigen Verordnung enthalten waren, vom Seilbahngesetz aber nicht erfasst sind.

### *Art. 2* Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Eine sprachliche Anpassung in den *Absätzen 1–3* dient der besseren Verständlichkeit.

Gemäss Artikel 3 Absatz 3 AZGV sind «zu persönlicher Dienstleistung verpflichtet» diejenigen Arbeitnehmenden, die aufgrund ihres Dienstverhältnisses die Arbeit weder ganz noch teilweise durch Dritte verrichten lassen dürfen.

Mit dem neuen *Absatz 3* wird neu auch das sicherheitsrelevante Personal von Drittfirmen im Eisenbahnbereich dem AZG unterstellt. Die Definition dieses Personals ist in der Verordnung über die sicherheitsrelevanten Tätigkeiten im Eisenbahnbereich vom 4. November 2009<sup>14</sup> geregelt.

<sup>12</sup> SR 822.211

<sup>13</sup> SR 743.01

<sup>14</sup> SR 742.141.2

Mit dem neuen *Absatz 4* wird künftig das gesamte, also auch das privatrechtlich angestellte Verwaltungspersonal, vom Geltungsbereich des AZG ausgenommen. Das öffentlich-rechtlich angestellte Verwaltungspersonal fällt bereits nach heutigem Recht nicht in den Geltungsbereich des AZG. Für dieses findet das jeweils massgebliche (öffentliche) Recht der betreffenden Körperschaften (Bund, Kantone, Gemeinden) Anwendung. Das privatrechtlich angestellte Verwaltungspersonal fällt künftig in den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes (ArG) (vgl. auch Erläuterung zu Art. 13).

#### *Art. 3* Arbeitstag

Die Anpassung bzw. die Ergänzung erfolgt aufgrund der Anpassungen zur Unterscheidung der Ruheschicht zwischen den Dienstschichten und der Ruheschicht vor dem ersten Ruhetag, die nun «Ruhezeit» genannt wird.

#### *Art. 4* Arbeitszeit

Auf den bisherigen *Absatz 2* wird verzichtet, da die bisher «Präsenzzeit» genannte Zeit am Arbeitsplatz ohne eigentliche Arbeitsleistung über die Verordnung geregelt werden kann. Die Unternehmen haben den Personaleinsatz mit verschiedenen Massnahmen optimiert, wodurch Präsenzzeiten kaum mehr in entscheidendem Ausmass anzutreffen sind. Eine Ausdehnung der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit als Folge hoher Präsenzzeiten, wie sie z. B. im Barrierenwärtendienst noch bestanden hatten, ist nicht mehr notwendig. Auch müssen Präsenzzeiten nicht zwingend mit einer Anwesenheit am Arbeitsplatz verbunden werden.

Mit der Aufnahme von *Absatz 4* wird eine Rechtsgrundlage zur Ausdehnung der Höchstarbeitszeit geschaffen, die der Entwicklung Rechnung trägt. Die geltende Verordnung enthält diesbezüglich Regelungen, die bisher nicht vollständig mit der gesetzlichen Grundlage im Einklang stehen. Die Ausdehnung der Höchstarbeitszeit in der einzelnen Dienstschicht soll jedoch weiterhin nur durch Reisezeiten möglich sein. Somit bleiben die bisherigen Obergrenzen für effektiv sicherheitsrelevante Tätigkeiten weiterhin bestehen.

Mit *Absatz 5* wird eine gesetzliche Grundlage geschaffen, um die Regelungen über die Zeitzuschläge und die Arbeitszeiten ohne Arbeitsleistung in der Verordnung verständlicher und übersichtlicher zu ordnen.

#### *Art. 4b* Pikettdienst

Hier wird die gesetzliche Grundlage für die Regelung des Pikettdienstes auf Verordnungsstufe geschaffen.

#### *Art. 4c* Ausgleichstage

Diese Bestimmung beinhaltet die Schaffung der gesetzlichen Grundlage für die Regelung der Ausgleichstage auf Verordnungsstufe.

#### *Art. 6* Dienstschicht

Die Wirkung der bisherigen Bestimmungen bleibt unverändert, jedoch macht die neue Formulierung besser verständlich, wie die Regelung anzuwenden ist.

## Art. 7 Pausen

*Absatz 1* enthält die Ergänzung, dass Pausen nicht nur am Wohn- sondern auch am Dienstort zugeteilt sein dürfen. Dies folgt den heutigen Umständen, dass Pausen vermehrt nicht am Wohnort zugebracht werden.

Die Anpassung der *Absätze 2 und 3* ergibt die gesetzliche Grundlage, damit die Umsetzung auf Verordnungsebene geregelt werden kann. Damit kann dem Bedürfnis der Unternehmen nach einer einfacheren Anpassung an künftige Veränderungen in der Arbeitswelt entsprochen werden. Zugleich sind Regelungen möglich, die besser auf die Bedürfnisse einzelner Unternehmenskategorien (Bergbahnen, Schiffe, Busse usw.) zugeschnitten sind.

Durch die Neuordnung der Zeitzuschläge und der Arbeitszeiten ohne Arbeitsleistung (siehe auch Erläuterungen zu Art. 4) bestimmt nicht mehr das Gesetz, dass der Zeitzuschlag für Pausen als Arbeitszeit anzurechnen ist; neu soll dies in der Verordnung geregelt werden.

In *Absatz 4* wird neu auch die maximale Länge der Arbeitsunterbrechung geregelt.

Der neue *Absatz 5* ermöglicht es, im gleichen Dienst Pausen und Arbeitsunterbrechungen zu gewähren. Damit sind die Unternehmen in der Dienstplangestaltung weniger eingeschränkt. Ununterbrochene Arbeitszeiten von mehr als fünf Stunden sind nicht zulässig. Grundsätzlich soll die Arbeitszeit mit Pausen unterbrochen werden. *Absatz 4* schafft die Möglichkeit, anstelle einer Pause eine (kürzere) Arbeitsunterbrechung zuzuteilen. In diesem Fall darf jedoch die Dienstschicht nicht mehr als neun Stunden betragen. Zur Dienstschicht gehören auch die Pausen. Wenn nun eine ununterbrochene Arbeitszeit von geringfügig mehr als fünf Stunden durch eine Arbeitsunterbrechung unterbrochen wird, ist die Dauer der Dienstschicht auch dann beschränkt, wenn zusätzlich eine Pause zugeteilt ist. Pausen dienen auch der Möglichkeit zu einer ordentlichen Verpflegung, was für Arbeitsunterbrechungen nicht erforderlich ist. Die neue Regelung stellt also sicher, dass der Dienst spätestens nach neun Stunden Arbeitszeit endet, wenn infolge der Zuteilung von lediglich einer Arbeitsunterbrechung keine ordentliche Verpflegung möglich ist. Sollen zusätzlich Pausen zugeteilt werden, muss sichergestellt sein, dass die Dauer ohne ordentliche Verpflegung beschränkt wird. Bei einer maximalen Arbeitszeit von 10 Stunden beschränkt der neue *Absatz 5* die Dauer ohne Möglichkeit für eine ordentliche Verpflegung auf in der Regel fünf bis höchstens acht Stunden.

## Art. 8 Ruheschicht

Die Wirkung der bisherigen Bestimmungen bleibt unverändert, jedoch macht die neue Formulierung besser verständlich, wie die Regelung anzuwenden ist.

## Art. 9 Nachtarbeit

Von häufiger Nachtarbeit sind hauptsächlich Eisenbahnunternehmen betroffen. Die Entwicklung insbesondere im Güterverkehr zeigt eine Verlagerung der Hauptarbeitslast in die Nachtstunden. An den Wochenenden gehen die Verkehre jeweils deutlich zurück. Mit der Erhöhung der Anzahl Nachtdienste um einen Tag von 14 auf 15 Tage werden drei Fünftagewochen Nachtarbeit ermöglicht. Weil am Wochenende der Güterverkehr in der Regel weitgehend ruht, ist eine ausreichende Erholung des in diesem Bereich tätigen Personals gleichwohl sichergestellt. Umge-

kehrt können die Unternehmen so wesentlich flexibler planen und ihre Ressourcen gezielter und effizienter einsetzen.

#### *Art. 10*            Ruhetage

Mit der Erhöhung des Ruhetageanspruchs in *Absatz 1* von 62 auf 63 Ruhetage wird der Einführung des Nationalfeiertags nun auch im AZG entsprochen. Nahezu alle grösseren Unternehmen und damit der überwiegende Teil aller Beschäftigten des öffentlichen Verkehrs kennen bereits einen Ruhetageanspruch von 63 Tagen, z. B. im Rahmen eines GAV.

Gleichzeitig wird die Regelung der Ruhesonntagen neu geordnet. Mit dem neuen *Absatz 2* wird die gesetzliche Grundlage geschaffen, in der Verordnung die nötigen Vorgaben auszugestalten.

Vom Grundsatz abweichende Ausnahmen sollen neu je nach Unternehmenskategorie in die Ausnahmebestimmungen der Verordnung verschoben werden. Der bisherige Inhalt von Absatz 2 wird dementsprechend in der Verordnung den betroffenen Unternehmenskategorien zuzuordnen sein.

Bisher wurde der Begriff der Ruheschicht für zwei unterschiedlich anzuwendende Regelungen verwendet. Um eine bessere Unterscheidung zu erzielen, wird im *Absatz 4* anstelle der «Ruheschicht vor erstem Ruhetag» neu von der «Ruhezeit vor erstem Ruhetag» gesprochen.

Kürzungen des Ruhetageanspruchs basieren auf der Bestimmung in *Absatz 5*. Die Verordnung erwähnt auch den Zivildienst. Mit der Ergänzung des Zivildienstes im Absatz 5 wird dazu die gesetzliche Voraussetzung geschaffen.

#### *Art. 11*            Fahrzeugführende

Überarbeitung im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter.

#### *Art. 12*            Dienstpläne und Diensterteilungen

Überarbeitung im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter.

#### *Art. 13*            Arbeitnehmer im Verwaltungsdienst

Arbeitnehmende im Verwaltungsdienst sind nicht mehr dem AZG unterstellt. Artikel 13 wird dementsprechend aufgehoben.

#### *Art. 14*            Ferien

Mit der klaren Formulierung in Artikel 2 Absatz 4 sind Arbeitnehmende im Verwaltungsdienst nicht dem AZG unterstellt. Damit wird auch eine Regelung über die Nachgewährung von Feiertagen für diese Arbeitnehmenden obsolet.

#### *Art. 16*            Jugendliche

Im Grundsatz bleibt die Bestimmung gleich, für die Jugendlichen gelten weiterhin die Sonderschutzvorschriften des ArG (vgl. Ziff. 1.3.6). Hingegen werden zwei Präzisierungen vorgenommen: In *Absatz 1* wird ergänzt, dass neben dem ArG auch die gestützt darauf erlassenen Verordnungen Anwendung finden. Dies ist zwar

einerseits selbstverständlich, dient aber andererseits der Klarheit, weil gerade für den Jugendarbeitsschutz eine eigene Verordnung besteht. *Absatz 2* präzisiert, dass der Vollzug in diesem Bereich nicht durch die gemäss ArG zuständigen Aufsichts- und Vollzugsbehörden (SECO und Kantone) erfolgt, sondern durch die gemäss AZG zuständige Behörde, also das BAV. Dieses erteilt namentlich die Ausnahmegewilligungen, sowohl im Einzelfall als auch kategorienweise. Es wird weiterhin fachlich eng mit dem SECO zusammenarbeiten und von diesem unterstützt werden, damit der gesamte Sonderschutz für Jugendliche nach möglichst einheitlichen Kriterien vollzogen werden kann.

*Art. 17* Weitere Gruppen von Arbeitnehmern

Überarbeitung im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter.

*Art. 18* Aufsicht

Überarbeitung im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter.

Mit dem neuen *Absatz 3* wird die gesetzliche Grundlage für eine Aufbewahrungspflicht für die Dokumentation des Personaleinsatzes geschaffen.

*Art. 21* Abweichungen von den gesetzlichen Vorschriften

Die gesetzliche Grundlage von *Absatz 1*, mit der der Bundesrat über die Verordnung Abweichungen zum AZG anordnen kann, bezieht sich auf einzelne Unternehmen oder Unternehmenskategorien. Es werden nun vermehrt Abweichungen für bestimmte Personalgruppen innerhalb der jeweiligen Unternehmen eingeführt (beispielsweise Baudienste). Eine Abweichung für einzelne Unternehmen war bis vor kurzem einzig für die Schweizerische Post vorgesehen. Die Schweizerische Post wurde mit dem Inkrafttreten des revidierten Postorganisationsgesetzes vom 17. Dezember 2010<sup>15</sup> aus dem Geltungsbereich des AZG herausgenommen. Die nicht mehr benötigte Möglichkeit von Ausnahmen für einzelne Unternehmen wird zugunsten von Personalgruppen angepasst. Damit wird die gesetzliche Grundlage für Abweichungen für bestimmte Personalgruppen geschaffen.

Das AZG lässt in Fällen von höherer Gewalt oder bei Betriebsstörung verschiedene Abweichungen zu. Bisher konnte nur das von der Störung direkt betroffene Unternehmen davon Gebrauch machen. Die beauftragten anderen Unternehmen, die beispielsweise Bahnersatzleistungen erbrachten, konnten dies nicht. Solche Einsätze stellen aber auch für die weiteren beteiligten Unternehmen eine kurzfristige, ungeplante Zusatzleistung dar. Damit die Versorgung mit dem Angebot öffentlicher Verkehrsleistungen möglichst weitgehend weiter geführt werden kann, soll mit *Absatz 2<sup>bis</sup>* eine geeignete gesetzliche Grundlage geschaffen werden. Gestützt darauf können auch die bei der Störungsbehebung beteiligten Unternehmen künftig von den Möglichkeiten nach dem AZG Gebrauch machen.

*Art. 22* Arbeitszeitgesetzkommission

Überarbeitung im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter.

<sup>15</sup> SR 783.1



*Art. 24* Strafrechtliche Verantwortlichkeit  
Überarbeitung im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter.

*Art. 27* Übergangsbestimmungen  
Überarbeitung im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter.

## **Arbeitsgesetz (ArG)**

*Art. 2* Ausnahmen vom betrieblichen Geltungsbereich

In Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b ArG wird die Abgrenzung zum AZG präzisiert, da je nach Situation nur ein Teil eines Betriebes im öffentlichen Verkehr dem AZG unterstellt ist und der andere Teil dem ArG.

### **3 Auswirkungen**

#### **3.1 Auswirkungen auf den Bund**

##### **3.1.1 Finanzielle Auswirkungen**

Auf den Bund hat die Vorlage keine besonderen Auswirkungen. Das privatrechtlich angestellte Verwaltungspersonal fällt neu nicht mehr in den Anwendungsbereich des AZG. Umgekehrt gilt dieses neu für das sicherheitsrelevante Personal von Dritten im Eisenbahnbereich. Dadurch erfolgen gewisse Verschiebungen der Zuständigkeiten zwischen UVEK (BAV) und WBF (SECO).

##### **3.1.2 Personelle Auswirkungen**

Die Änderung des AZG hat für den Bund keine wesentlichen personellen oder organisatorischen Auswirkungen.

##### **3.1.3 Andere Auswirkungen**

Die Vorlage hat auf den Bund keine anderen Auswirkungen.

#### **3.2 Auswirkungen auf Kantone und Gemeinden sowie auf urbane Zentren, Agglomerationen und Berggebiete**

Durch die Aufhebung von Artikel 13 werden in Zukunft alle Arbeitnehmenden im Verwaltungsdienst nicht mehr dem AZG unterstellt sein. Dies hat einen Wechsel des privatrechtlich angestellten Verwaltungspersonals vom Geltungsbereich des AZG in den Geltungsbereich des ArG zur Folge. Zudem treten Arbeitnehmende erst ab

18 Jahren in den Geltungsbereich des AZG ein. Bis dahin sind sie dem ArG unterstellt.

In Bezug auf die Aufsicht und den Vollzug nach der Revision sind primär die Kantone (die kantonalen Arbeitsinspektorate), die den grössten Teil der Aufgaben erledigen, von den Änderungen betroffen. Vom Wechsel in den Geltungsbereich des ArG sind rund 0,13 % aller Erwerbstätigen sowie 0,12 % aller Unternehmen der Schweiz betroffen<sup>16</sup>.

Durch die Aufnahme von Artikel 2 Absatz 3 werden künftig Arbeitnehmende von Dritten, die sicherheitsrelevante Tätigkeiten im Eisenbahnbereich ausführen, dem AZG unterstellt. Für die Aufsicht und den Vollzug bezüglich dieser Arbeitnehmenden wird das BAV zuständig sein.

### **3.3 Auswirkungen auf die Volkswirtschaft**

Die Vorlage stellt einen austarierten Kompromiss zwischen den Anliegen der Unternehmen auf der einen und der Arbeitnehmenden auf der anderen Seite dar. Auf die Volkswirtschaft hat sie keine besonderen Auswirkungen. Die Anpassungen erlauben es den Unternehmen des öffentlichen Verkehrs, den Personaleinsatz optimal zu planen und mit den Ressourcen möglichst effizient umzugehen. Umgekehrt stellt das AZG auch in der revidierten Form sicher, dass die Belange der Sicherheit im öffentlichen Verkehr gebührend Berücksichtigung finden.

### **3.4 Auswirkungen auf die Gesellschaft**

Von der Vorlage sind die Transportunternehmen und Arbeitnehmenden im öffentlichen Verkehr und im Schienengüterverkehr betroffen. Die Gesellschaft im weiteren Sinn ist nicht direkt betroffen. Die geplante Anpassung des Geltungsbereichs des AZG an die tatsächlichen Gegebenheiten stellt sicher, dass Gleiches unter vergleichbaren Umständen gleich behandelt wird. Dies dient mittelbar auch dem sozialen Frieden, weil innerhalb der einzelnen Unternehmen, aber auch innerhalb der Branche des öffentlichen Verkehrs die Gleichbehandlung vergleichbarer Personalkategorien sichergestellt werden kann.

### **3.5 Auswirkungen auf die Umwelt**

Auf die Umwelt hat die Vorlage keine besonderen Auswirkungen.

### **3.6 Andere Auswirkungen**

Es sind keine besonderen Auswirkungen zu erwarten.

<sup>16</sup> Quelle Bundesamt für Statistik (BFS): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2012, Zahlen öffentlicher Verkehr 2013, Betriebszählung 2008

## **4 Verhältnis zur Legislaturplanung und zu nationalen Strategien des Bundesrates**

### **4.1 Verhältnis zur Legislaturplanung**

Die Vorlage ist in der Botschaft vom 25. Januar 2012<sup>17</sup> über die Legislaturplanung 2011–2015 angekündigt.

### **4.2 Verhältnis zu nationalen Strategien des Bundesrates**

Die Vorlage entspricht demnach der nationalen Strategie des Bundesrates: Die gesellschaftliche Kohäsion wird gestärkt, gemeinsame Werte werden gefördert.

## **5 Rechtliche Aspekte**

### **5.1 Verfassungs- und Gesetzmässigkeit**

Der vorgeschlagene Entwurf zur Änderung des AZG stützt sich auf die Artikel 87, 92, 123, 147 und 178 (alt: Art. 24<sup>ter</sup>, 26, 34<sup>ter</sup>, 36 und 64<sup>bis</sup>) BV<sup>18</sup>. Die geplanten Änderungen sind verfassungsmässig. Mit der Schliessung gewisser, im Laufe der Zeit entstandener Lücken wird sichergestellt, dass für die gesamte AZGV künftig wieder eine klare gesetzliche Grundlage besteht.

### **5.2 Vereinbarkeit mit internationalen Verpflichtungen der Schweiz**

Die vorliegende Gesetzesrevision steht im Einklang mit den Verpflichtungen der Schweiz, die sie im Rahmen der sektoriellen Abkommen mit der EU («Bilaterale I») übernommen hat. Die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG<sup>19</sup> ist nicht Bestandteil des im Rahmen des Landverkehrsabkommens<sup>20</sup> übernommenen Acquis communautaire, jedoch die branchenspezifische Richtlinie 2002/15/EG<sup>21</sup>.

### **5.3 Erlassform**

Nach Artikel 164 BV sowie Artikel 22 Absatz 1 des Parlamentsgesetzes vom 13. Dezember 2002<sup>22</sup> erlässt die Bundesversammlung wichtige rechtsetzende Bestimmungen wie die vorliegenden in der Form des Bundesgesetzes. Angepasst wird ein bestehendes Gesetz. Es handelt sich um eine Teilrevision. Diese untersteht dem fakultativen Referendum.

<sup>17</sup> BBl 2012 481, hier S. 615

<sup>18</sup> SR 101

<sup>19</sup> Siehe Fussnote 6.

<sup>20</sup> Abkommen vom 21. Juni 1999 zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft und der Europäischen Gemeinschaft über den Güter- und Personenverkehr auf Schiene und Strasse; SR 0.740.72

<sup>21</sup> Siehe Fussnote 7.

<sup>22</sup> SR 171.10

#### **5.4 Unterstellung unter die Ausgabenbremse**

Die Vorlage zieht keine einmalige Ausgabe von mehr als 20 Millionen Franken oder neue wiederkehrende Ausgaben von mehr als 2 Millionen Franken nach sich und untersteht somit nicht der Ausgabenbremse nach Artikel 159 Absatz 3 Buchstabe b BV.

#### **5.5 Einhaltung der Grundsätze der Subventionsgesetzgebung**

Die Vorlage schafft keine Rechtsgrundlagen für Subventionen und enthält auch keine Kreditbeschlüsse und Zahlungsrahmen.

#### **5.6 Delegation von Rechtsetzungsbefugnissen**

Die Vorlage enthält einzig Rechtsetzungsaufträge an den Bundesrat, die nach Artikel 182 Absatz 1 BV zum Erlass von vollziehendem Verordnungsrecht ermächtigen.

#### **5.7 Datenschutz**

Für die Umsetzung der Vorlage sind weder die Bearbeitung von Personendaten noch andere Massnahmen nötig, die Auswirkungen auf den Datenschutz haben könnten.