

Das Wichtigste in Kürze



Das Arbeitszeitgesetz (AZG) und seine Verordnung (AZGV)

Version Personalverleih

Gesetze schützen uns!

Gesetze bilden den Rahmen für unser Handeln. Bei der Arbeitszeit ist dies das Arbeitsgesetz (ArG) beziehungsweise das Arbeitszeitgesetz (AZG). **Das AZG ist auf die speziellen Bedürfnisse des öffentlichen Verkehrs ausgerichtet**, insbesondere an die Aufgabe, während 365 Tagen rund um die Uhr einen zuverlässigen Bahnbetrieb zu gewährleisten. Es gilt für die meisten Angestellten der SBB, soweit sie nicht im Verwaltungsdienst tätig sind, wie auch für die Temporärarbeitenden im Betriebsdienst (vgl. Art. 2 Abs. 2 AZGV).

Das Gesetz und seine Verordnung bilden **Leitplanken**, welche zwingend einzuhalten sind.

Für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen sind Arbeitgeber und Mitarbeitende, einschliesslich Temporärarbeitende, **gleichermassen verantwortlich**: Die SBB muss richtig einteilen, die Arbeitnehmenden müssen allfällige Verstösse melden, Schichten gesetzeskonform tauschen oder bei Zeitautonomie die Dienstschichten korrekt planen. Wir haben für Sie die **wichtigsten Bestimmungen des AZG zusammengefasst**. Sie sind zum Teil komplex. Besprechen und diskutieren Sie sie mit Kollegen und Kolleginnen sowie mit Ihrer vorgesetzten Person. Es braucht nicht viel, um die wichtigsten Regelungen zu kennen.

Die wichtigsten Bestimmungen

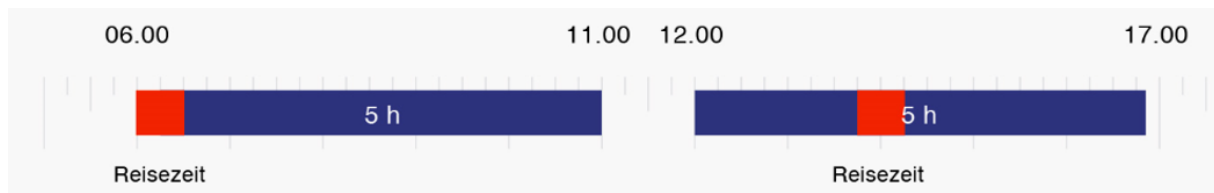
Höchstleistungszeit: 10 Stunden sind genug

(AZG Art. 4; AZGV Art. 5 und 6)

Pro Arbeitstag darf nicht mehr als 10 Stunden (600 Minuten Höchstleistungszeit) gearbeitet werden.

Für die Berechnung der Höchstleistungszeit sind nebst der Arbeitszeit

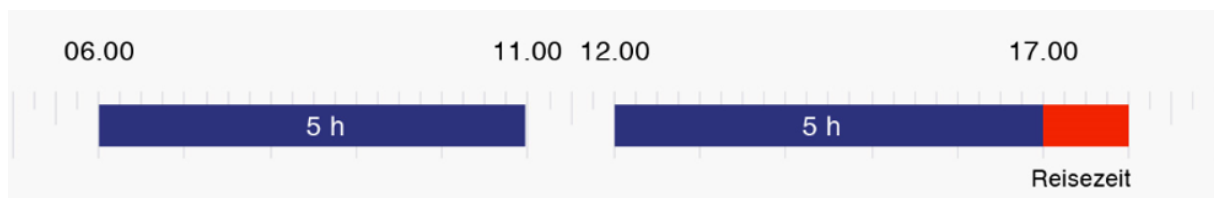
- die Reisezeiten ohne Arbeitsleistung,
- die Wegzeiten während der Dienstschicht, die zur ordnungsgemässen Ausführung der Arbeit notwendig sind, anzurechnen.



Die Zeitzuschläge für auswärtige Pausen und für Abend-/Nachtarbeit werden nicht an die Höchstleistungszeit angerechnet.

Abweichungen:

- ➔ Die Höchstleistungszeit von zehn Stunden kann für Reisezeit ohne Arbeitsleistung am Ende der Dienstschicht in folgenden Fällen ausgedehnt werden:
 - für den Besuch von Sitzungen oder Aus- und Weiterbildungen um höchstens zwei Stunden;
 - für Tätigkeiten, die aus dienstlichen Gründen ausserhalb des zugewiesenen Arbeitsortes ausgeübt werden, um höchstens eine Stunde oder, nach Vereinbarung mit den Mitarbeitenden oder deren Vertretung, um höchstens zwei Stunden.



Störungsfall:

- ➔ Im Störungsfall, d.h. wegen einer Betriebsstörung oder höherer Gewalt (z.B. Naturkatastrophe), darf die Höchstleistungszeit überschritten werden.

Die ununterbrochene Arbeitszeit von fünf Stunden darf in obigen Fällen (Abweichungen und Störungsfall) überschritten werden.

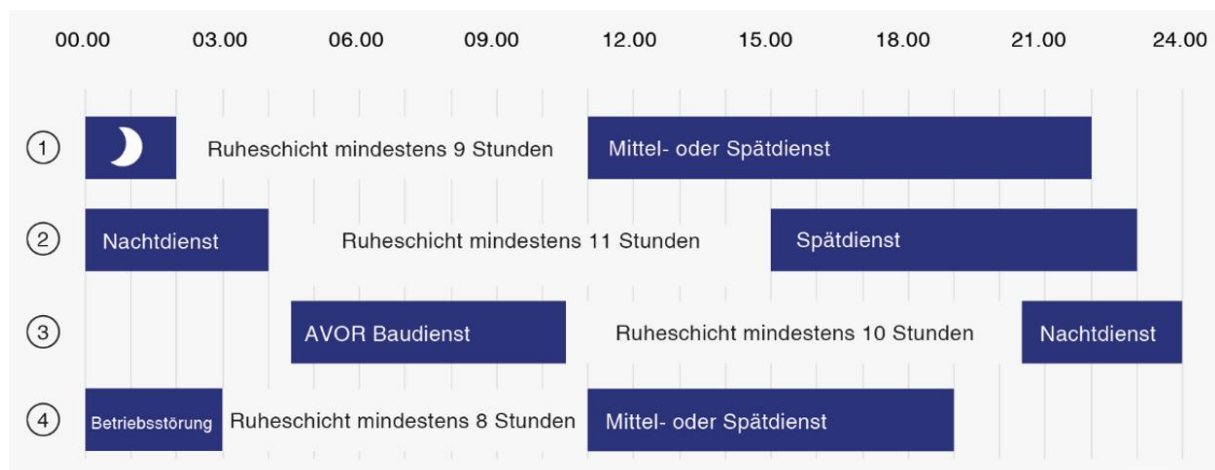
Ruheschicht: Immer mindestens 9 Stunden

(AZG Art. 8; AZGV Art. 18)

Die Ruheschichten zwischen zwei Dienstschichten sollten idealerweise mindestens 12 Stunden betragen. Im Durchschnitt von 28 Tagen müssen sie zwingend zwölf Stunden dauern.

Abweichungen:

- Einmal zwischen zwei arbeitsfreien Tagen darf eine Ruheschicht auf 11 Stunden reduziert werden.
- Die Ruheschicht darf zusätzlich unter folgenden Voraussetzungen auf 9 Stunden verkürzt werden (① auf Grafik):
 - einmal zwischen zwei arbeitsfreien Tagen;
 - Zustimmung der betroffenen Mitarbeiterin/des betroffenen Mitarbeiters oder deren Vertretung ist vorhanden (Mitentscheid);
 - Zusammen mit den beiden nachfolgenden Ruheschichten resp. vor dem nächsten arbeitsfreien Tag (falls vor diesem nur noch eine oder keine Ruheschicht mehr folgt) muss insgesamt wieder ein Durchschnitt von zwölf Stunden erreicht werden;
- ☒ *beim Nachtdienst nur, wenn die vorangehende Dienstschicht spätestens um 02.00 Uhr endet* (② auf Grafik).
- *Ausnahmeregelung Bau*: beim Übergang zwischen der Vorbereitungsschicht und der ersten Nachtschicht kann eine Ruheschicht von 10 Stunden eingeplant werden (③ auf Grafik)
- Eine Unterschreitung der Ruheschicht bis auf acht Stunden ist nur im Falle einer Betriebsstörung oder von höherer Gewalt möglich (④ auf Grafik). In einem solchen Fall ist die Ruheschicht über 28 Tage auszugleichen.



Pausen: Eine Stunde ist perfekt

(AZG Art. 7 Abs. 1 und 2; AZGV Art. 16)

Nach etwa der Hälfte der Arbeitszeit (jedoch spätestens nach 5 Stunden, einmal zwischen zwei arbeitsfreien Tagen nach 5 Stunden und 10 Minuten – ③ auf Grafik) ist eine Pause zu gewähren, welche die Einnahme einer Mahlzeit erlaubt.

- Eine Pause soll mindestens eine Stunde dauern (② auf Grafik).
- Die Pause kann weniger als eine Stunde, muss jedoch mindestens 30 Minuten dauern (④ auf Grafik). Eine Pausendauer von weniger als 45 Minuten ist mit dem betroffenen Personal zu vereinbaren.
- Mitarbeitende mit Zeitautonomie bestimmen die Pausendauer eigenständig und haben die vorgenannten Bestimmungen ebenfalls zu beachten.
- Pro Dienstschicht dürfen zwei Pausen eingeteilt werden. Im Einvernehmen mit dem betroffenen Personal sind vier Pausen möglich.



- In Fällen von höherer Gewalt oder bei Betriebsstörungen sowie für Reisezeit ohne Arbeitsleistung am Ende der Dienstschicht, wenn die Höchstarbeitszeit überschritten resp. ausgedehnt wird, kann die ununterbrochene Arbeitszeit von 5 Stunden überschritten werden.

Arbeitsunterbrechung anstelle einer Pause

(AZG Art. 7 Abs. 4)

Eine Arbeitsunterbrechung dient der kurzen Erholung, zum Essen eines Snacks als Zwischenmahlzeit oder um die sanitären Einrichtungen aufzusuchen. Sie kann am oder in unmittelbarer Nähe des Arbeitsplatzes sowie auf Reisen ohne Arbeitsleistung (Dienstfahrt) verbracht werden.

- Eine Arbeitsunterbrechung dauert 20 bis maximal 29 Minuten und gilt als Arbeitszeit.
- Für die Zuteilung der Arbeitsunterbrechung gelten die gleichen Bestimmungen wie für die Planung von Pausen.
- Arbeitsunterbrechungen anstelle einer Pause können bei einer Dienstschicht von maximal neun Stunden eingeplant werden.
- Wird innerhalb einer Dienstschicht anstelle einer Pause eine Arbeitsunterbrechung vorgesehen, hat das betroffene Personal oder dessen Vertretung ein Mitspracherecht.



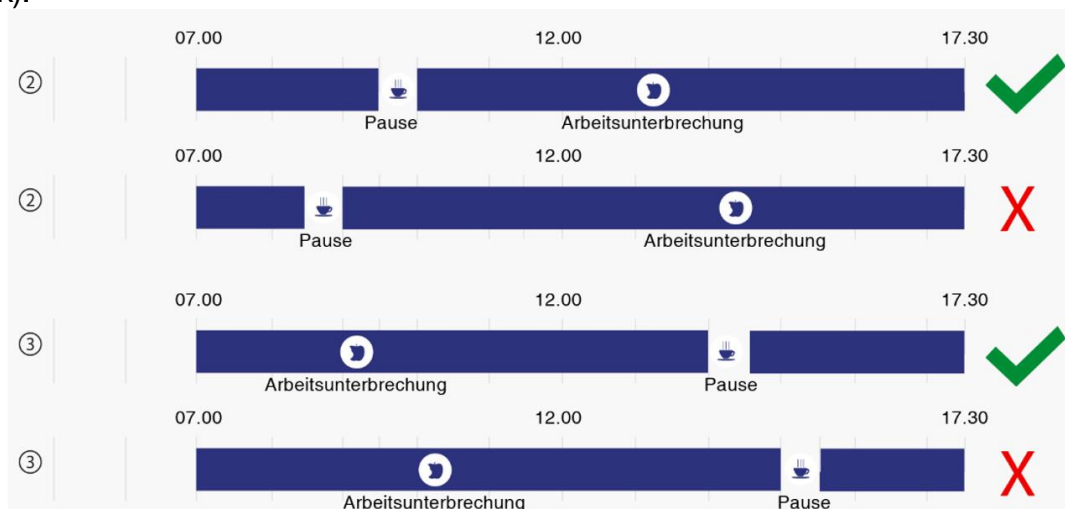
Arbeitsunterbrechung anstelle einer zweiten Pause

(AZG Art. 7 Abs. 5)

Wenn die **Dienstschicht mehr als neun Stunden** dauert, darf anstelle einer zweiten Pause eine Arbeitsunterbrechung zugeteilt werden, wenn die Pause nicht:

- während der ersten zwei Stunden (② auf Grafik) und
- in den letzten drei Stunden des Dienstes eingeplant wird (③ auf Grafik).

Die Arbeitsunterbrechungen hingegen dürfen da zugeteilt werden (② und ③ auf Grafik).



Dienstschicht

(AZG Art. 6; AZGV Art. 15)

Die Dienstschicht umfasst die Arbeitszeit und die Pausen, das heisst die gesamte Zeit zwischen dem Arbeitsbeginn und dem Arbeitsende.

- Die Dienstschicht kann nach Bedarf bis zu zwölf Stunden dauern.
- Einmal im Zeitraum zwischen zwei arbeitsfreien Tagen ist eine Ausdehnung auf bis zu 13 Stunden möglich (ohne Mitentscheid der betroffenen Mitarbeitenden).
- **Im Durchschnitt von 28 Kalendertagen** oder in einem geschlossenen Tourenablauf darf sie **jedoch nicht länger als elf Stunden** sein.

Eine Verlängerung der Dienstschicht auf 15 Stunden ist mit Zustimmung der/des Mitarbeitenden oder deren Vertretung aus folgenden Gründen möglich:

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

Die Höchstarbeitszeit von zehn Stunden darf aber nicht überschritten werden und im Durchschnitt von drei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen darf die Dienstschicht nicht länger als zwölf Stunden sein.

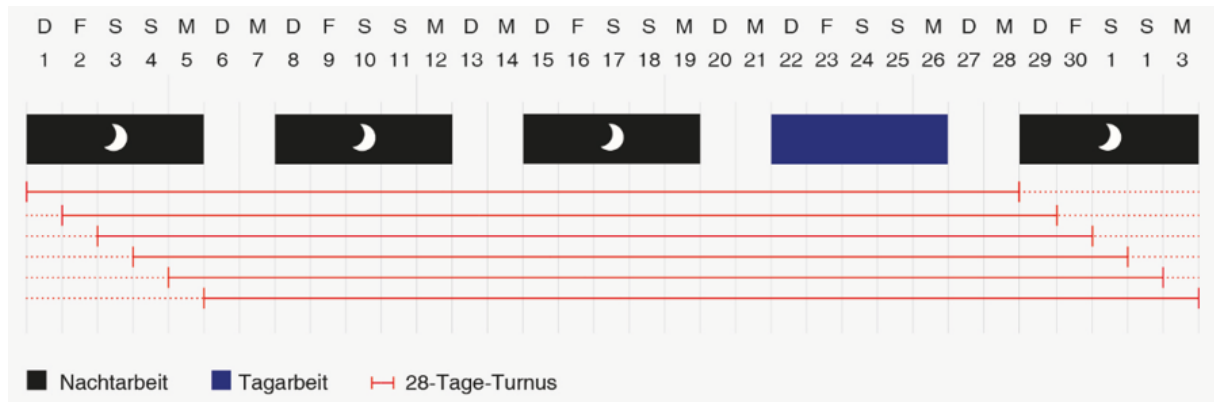
Personalunterbestand ist kein Grund für die Verlängerung der Dienstschicht auf 15 Stunden.

Nachtarbeit

(AZG Art. 9; AZGV Art. 52)

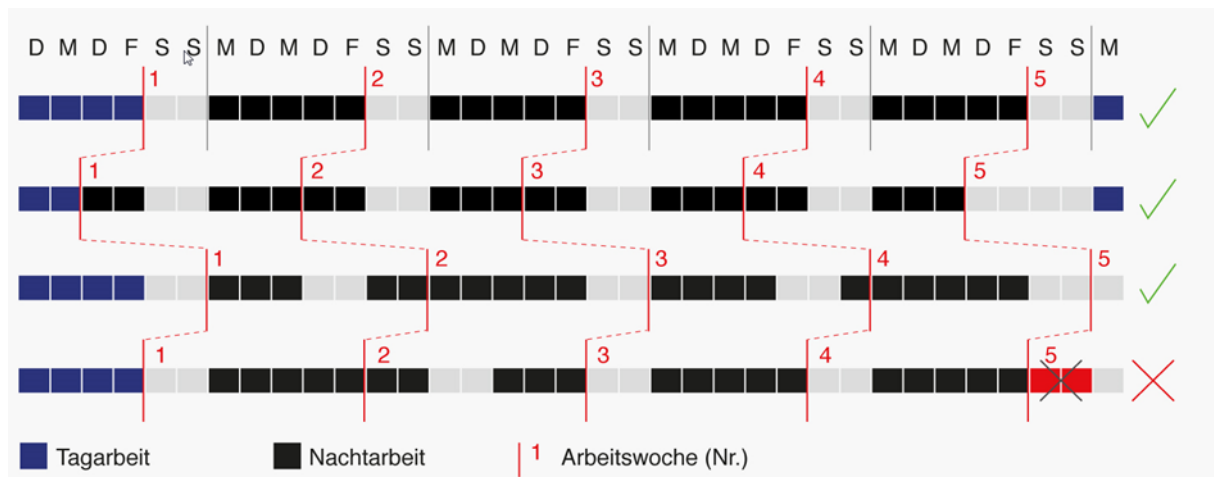
Nachtarbeit gilt per Definition als die Arbeit, die ganz oder teilweise in den Zeitraum **zwischen 24.00 und 04.00 Uhr** fällt.

- Sie darf innerhalb von 28 Tagen maximal an 15 Tagen und nicht mehr als siebenmal hintereinander eingeteilt werden.



→ Ausnahmefälle:

- Für Bauarbeiten und Bauunterhaltsarbeiten, die aus betrieblichen Gründen nur während der Nacht ausgeführt werden können, darf ausnahmsweise höchstens vier Wochen nacheinander Nachtarbeit zugeteilt werden. Dabei müssen den Mitarbeitenden wöchentlich ein Ruhetag und ein Ausgleichstag zusammenhängend eingeteilt werden.



- Anstellung für dauernde Nachtarbeit
Die obigen Vorschriften gelten nicht für Mitarbeitende, die nur für Nachtarbeit angestellt sind.

Arbeitsfreie Tage ⇒ Ausgleichs- und Ruhetage

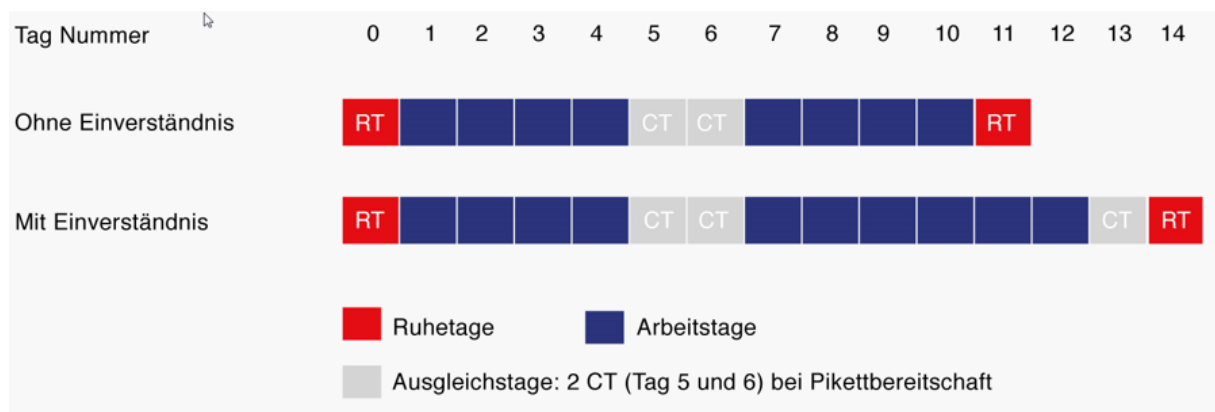
(AZG Art. 4c und 10 Abs. 1; AZGV Art. 8 Abs. 1, 2,4 und Art. 19)

Grundsatz:

- Laut AZG gibt es zweierlei arbeitsfreie Tage: Ausgleichstage (CT) und Ruhetage (RT).
- Sie haben Anspruch auf 63 Ruhetage im Jahr.
- Die Anzahl Ausgleichstage ergibt sich aus der Arbeitszeit, die im Jahresmittel 7 Stunden pro Tag an 6 Tagen pro Woche übersteigt.

Zuteilung der arbeitsfreien Tage

- Monatlich müssen mindestens vier Ruhetage eingeteilt werden.
- Nach einem Ruhetag muss spätestens der 11. Tag wieder ein Ruhetag sein. Mit dem Einverständnis der betroffenen Mitarbeitenden oder im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung darf der Abstand zwischen den Ruhetagen bis auf 13 Tage erhöht werden. Mehr als 13 Tage sind nicht gestattet: Der 14. Tag muss in jedem Fall ein Ruhetag sein.



Ruhesonntage

- Mindestens 20 Ruhetage müssen im Kalenderjahr auf einen Sonntag fallen.
- Als Sonntage gelten auch Neujahr, Auffahrt, der Bundesfeiertag, Weihnachten und bis zu sieben kantonale Feiertage (gemäss Tabelle in der SBB-Weisung K 140.3).
- Auf Ersuchen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters kann die Anzahl Ruhesonntage auf 16 pro Kalenderjahr reduziert werden. Das Zuteilen eines arbeitsfreien Wochenendes pro Kalendermonat ist in diesen Fällen zwingend.

Pikettdienst: Spezielle Bestimmungen beachten

(AZG Art. 4b, AZGV Art. 10, 11, 12, 13)

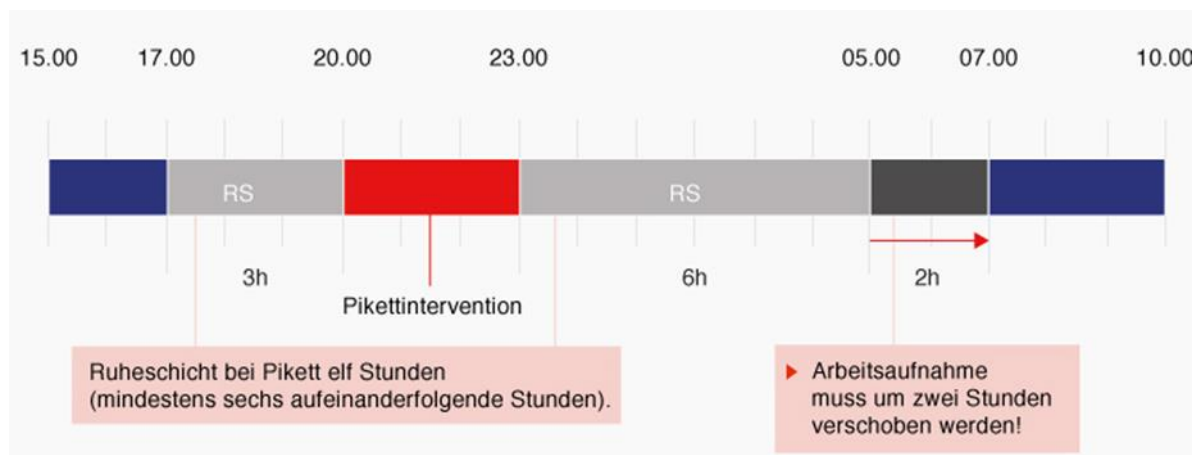
Als Pikettdienst gilt ein Dienst, in dem sich der Mitarbeiter resp. die Mitarbeiterin ausserhalb der geplanten Arbeitszeit, also in Pausen, Ruheschichten oder an arbeitsfreien Tagen, für allfällige Sonderarbeitseinsätze bereithält. Dazu gehören die Behebung von Störungen oder ähnlichen Ausnahmeereignissen sowie damit verbundene Kontrollgänge.

Zuteilung von Pikettdienst

- Pikettdienst ist normalerweise innerhalb von 28 Tagen an maximal 7 Tagen möglich.
- Abweichungen wegen **Teamgrösse** (zu wenige pikettfähige Mitarbeitende):
 - im Kalenderjahr 20 Zeiträume à 7 Tagen; nach einem solchen Zeitraum haben mindestens 7 pikettfreie Tage zu folgen oder
 - maximal 90 Piketttage im Kalenderjahr.

Ruheschichtbestimmung bei Piketteinsätzen

- Die allgemein gültigen Bestimmungen über Ruheschichten zwischen den Dienstschichten sind grundsätzlich zu berücksichtigen.
- Bei Piketteinsatz während der Ruheschicht verkürzt sich die ursprünglich vorgesehene Ruheschicht um die Einsatzdauer des Piketteinsatzes.
- Die verbleibende Ruheschicht vor, zwischen und nach Piketteinsätzen muss insgesamt elf Stunden betragen, wobei ein Teil der Ruheschicht mindestens sechs zusammenhängende Stunden dauern muss.



Betriebsstörungen / Höhere Gewalt

(AZG Art. 5 Abs. 3 und 6 Abs. 3; AZGV Art. 18 Abs. 3 und 4, Art. 54)

Grundsätze

- Bei Betriebsstörungen bzw. höherer Gewalt kann die Höchstarbeitszeit überschritten werden. Im Rahmen der Überschreitung der Höchstarbeitszeit müssen die Bestimmungen über die Lage der Pausen, die ununterbrochene Arbeitszeit, die effektive Arbeitszeit sowie die Dauer der Dienstschicht nicht berücksichtigt werden.
- Betriebsstörungen = Störungen an Anlagen, Systemen oder Fahrzeugen.
- Höhere Gewalt = ausserordentliche, nicht vorhersehbare Ereignisse wie Naturgewalten (Überschwemmungen, Schnee zu Unzeit, Steinschlag usw).

Kompensation der Arbeitszeit über 10 Stunden:

- Der Anteil Arbeitszeit über 10 Stunden muss in den nächsten drei Arbeitstagen kompensiert werden. Ausnahme Baudienste: wenn mehr als 12 Stunden gearbeitet wird, kann der Ausgleich in den nächsten sieben Arbeitstagen erfolgen.
- Für den Anteil der Arbeitszeit über 10 Stunden hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter Anspruch auf eine Barvergütung mit einem Zuschlag von 25%.



Nach einer Dienstschicht mit Überschreitung der Höchstarbeitszeit hat die darauffolgende Ruheschicht mindestens 8 Stunden zu dauern (siehe Kapitel Ruheschicht).

Weitere Informationen

Für Fragen zur Arbeitszeit und Einteilung stehen Ihnen Ihre temporäre Führungskraft oder der/die Personaleinsatzplaner/in gerne zur Verfügung.

Arbeitszeitgesetz (AZG)

<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19710247/index.html>

Verordnung zum Arbeitszeitgesetz (AZGV)

<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20171317/index.html>

Schweizerische Bundesbahnen SBB

Human Resources

Hilfikerstrasse 1

3000 Bern 65