

Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs

Erläuternder Bericht für das Vernehmlassungsverfahren

vom ...

Inhaltsverzeichnis

1 Grundzüge der Vorlage	4
1.1 Ausgangslage	4
1.2 Die beantragte Neuregelung	4
1.2.1 Anpassungsbedarf Geltungsbereich	4
1.2.2 Einheitlicher Jugendarbeitsschutz	6
1.2.3 Anpassungsbedarf an die soziale und wirtschaftliche Entwicklung	7
1.3 Begründung und Bewertung der vorgeschlagenen Lösung	8
1.3.1 Konsens	8
1.3.2 Verworfenen Alternativen	9
1.4 Rechtsvergleich, insbesondere mit dem europäischen Recht	12
1.5 Umsetzung	12
2 Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln	12
Teilrevision Bundesgesetz über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz, AZG)	12
3 Auswirkungen	18
3.1 Auswirkungen auf den Bund	18
3.2 Auswirkungen auf Kantone und Gemeinden sowie auf urbane Zentren, Agglomerationen und Berggebiete	18
3.3 Auswirkungen auf die Volkswirtschaft	18
3.4 Auswirkungen auf die Gesellschaft	19
3.5 Auswirkungen auf die Umwelt	19
3.6 Andere Auswirkungen	19
4 Rechtliche Aspekte	19

Übersicht

Das Arbeitszeitgesetz dient der Gewährleistung des sicheren Betriebes und der notwendigen Flexibilität 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 Transportunternehmen und der Arbeitnehmenden besser entsprochen werden kann, wird es in verschiedenen Bereichen angepasst.

Dem Arbeitszeitgesetz vom 8. Oktober 1971 (AZG; SR 822.21) unterstehen die Arbeitnehmenden der SBB sowie aller konzessionierten Transportunternehmen des öffentlichen Verkehrs. Sowohl die Transportunternehmen als Arbeitgebende wie auch die Arbeitnehmenden sehen in mehreren Punkten Anpassungsbedarf.

Mit der vorliegenden Teilrevision des AZG sollen die gesetzlichen Grundlagen der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung sowie den aktuellen Bedürfnissen der Akteure im Betrieb 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 zu strenge Vorgaben bezüglich Arbeitszeit, Dienstplangestaltung etc. übermässig eingeschränkt werden. Gesamthaft sollen das AZG 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. Dabei handelt es sich um eine vom Bundesrat eingesetzte ausserparlamentarische Kommission mit Vertretern der Unternehmen und der Arbeitnehmenden der öV-Branche. Im Rahmen einer tripartiten Kommission unter Einbezug des zuständigen Bundesamtes für Verkehr wurden die einzelnen Problem-bereiche 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 können, welche 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.

1 Grundzüge der Vorlage

1.1 Ausgangslage

Das Arbeitszeitgesetz (AZG) enthält Vorschriften über Arbeits- und Ruhezeit, Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung sowie über den Sonderschutz für Jugendliche und Frauen in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs. Es handelt sich um ein Spezialgesetz für den öffentlichen Verkehr, welches als solches gleichwertig neben dem Arbeitsgesetz (ArG¹) steht.

Die besonderen Umstände beim öffentlichen Verkehr erfordern spezielle Regelungen zur Gewährleistung eines sicheren und effizienten Betriebes im öffentlichen Verkehr und den Schutz der in den unterstellten Betrieben beschäftigten Mitarbeitenden.

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

Die vom Bundesrat eingesetzte ausserparlamentarische Arbeitszeitgesetzkommission (AZG-Kommission) begutachtet zuhanden der Bundesbehörden Fragen des Arbeitszeitgesetzes 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 4 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 sicherzustellen, dass künftig im Vollzug adäquate und zukunftsgerichtete Regelungen zur Anwendung gelangen können.

1.2.1 Anpassungsbedarf Geltungsbereich

Unterstellung der Arbeitnehmenden im Verwaltungsdienst wird vereinheitlicht

Der gesetzliche Geltungsbereich des AZG umfasst heute auch die nicht an den eigentlichen Betrieb gebundenen Teile von öffentlichen Transportunternehmen; namentlich die Arbeitnehmenden der Verwaltungsdienste.

¹ Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG, SR 822.11)

Die Regelungen des AZG ermöglichen ein flexibles Arbeiten zu stets wechselnden Tageszeiten und an allen Tagen im Jahr. Dies widerspricht den gängigen Arbeitsmodellen und Bedürfnissen der Verwaltungsdienste. Zudem sind bereits bisher für den Verwaltungsdienst in wesentlichen Teilen gemäss einem expliziten Verweis die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG) sinngemäss anzuwenden. Im Übrigen behandeln die historisch entstandenen Bestimmungen die Arbeitnehmenden im Verwaltungsdienst unterschiedlich. So sind heute Arbeitnehmende mit öffentlich-rechtlichem Anstellungsverhältnis vom Geltungsbereich des AZG gänzlich ausgenommen. Arbeitnehmende im Verwaltungsdienst mit privatrechtlichem Anstellungsverhältnis unterstehen dem AZG hingegen grundsätzlich vollumfänglich. Unter diesen Umständen erscheint eine Unterstellung dieser Arbeitnehmenden unter das AZG fragwürdig. Die Unterstellung soll nicht vom Anstellungsverhältnis abhängig sein, sondern davon, ob die im AZG enthaltenen spezialgesetzlichen Bestimmungen angewendet werden müssen.

Deshalb wird neu neben dem öffentlich-rechtlich angestellten Verwaltungspersonal 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 oder viele städtische Verkehrsbetriebe weisen sowohl öffentlich-rechtliche als auch privatrechtliche Arbeitsverhältnisse auf. Sie befürworten, dass alle Angestellten der Verwaltungsdienste mit der vorgesehenen Anpassung einheitlich behandelt werden. Ausserdem können Entwicklungen wie Gleitzeitarbeitsmodelle und Lebensarbeitszeit vollständig angewendet sowie die Attraktivität als Arbeitgeber beibehalten werden.

Die Vertreter der Arbeitnehmer 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 diesbezüglich alle Arbeitnehmenden jeweils gleich behandeln und somit auch die Arbeitnehmenden im Verwaltungsdienst den gleichen Ferienanspruch haben. Arbeitnehmende im Betriebsdienst werden 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 AZG in den Geltungsbereich des ArG hat zur Folge, dass die behördliche Zuständigkeit für diese Personalgruppe vom UVEK (BAV) neu zum WBF (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 die Aufsichtstätigkeit der Durchführungsorgane BAV, Suva und SECO im Bereich Arbeitnehmerschutz betreffend Sicherheit und Gesundheitsschutz bei den Transportunternehmen im öffentlichen Verkehr.

Klare Kriterien zur Unterstellung von Dritten festgelegt

Die zunehmende externe Vergabe von Aufträgen führt dazu, dass heute auch Dritte vermehrt im öffentlichen Verkehr tätig sind, welche die gesetzlichen Voraussetzungen zur Unterstellung unter das AZG nicht aufweisen. Dem AZG sind Verkehrsunternehmen mit einer eidgenössischen Konzession unterstellt. Dies gilt auch für Unternehmen, die im Auftrag der konzessionierten Unternehmen fahrplanmässige Fahrten ausführen. Unternehmen im Netzzugang auf der Schiene sind den konzessionierten Unternehmen gleichgestellt.

Unbefriedigend ist die Situation insbesondere im Zusammenhang mit der fehlenden AZG-Unterstellung von externen Zulieferdiensten im Schienenverkehr. Dies betrifft beispielsweise Bautätigkeiten oder Sicherungen von Baustellen im Bahnbereich, die von Dritten ausgeführt werden. Werden solche Tätigkeiten durch Arbeitnehmende einer Transportunternehmung wahrgenommen, so unterstehen sie dem AZG. Werden sie hingegen durch Arbeitnehmende einer externen Firma ausgeführt, gilt dies nicht. Mit anderen Worten wird ein und derselbe Sachverhalt in Bezug auf die Ausführung von Tätigkeiten rechtlich unterschiedlich subsumiert, je nachdem, wo die betreffenden Personen angestellt sind. Im einen Fall unterstehen sie den Bestimmungen des AZG, im anderen nicht.

Hinzu kommt, dass heute vermehrt Personalvermittlungsfirmen oder Selbständige aktiv sind, welche nicht dem AZG unterstehen, aber ausschliesslich für den öffentlichen Verkehr tätig sind. Verstärkt wird dies durch den Trend der Transportunternehmen, Tätigkeiten an Dritte auszulagern. Diese Arbeiten wurden bis vor einigen Jahren ausschliesslich durch eigene Angestellte wahrgenommen. Aktuell werden vor allem Triebfahrzeugführende und Visiteure (technische Kontrolle der Wagen) vermietet. Die Personalanmietung wird mit grösster Wahrscheinlichkeit in Zukunft auch auf andere Bereiche ausgedehnt werden.

Das AZG leistet auch einen Beitrag an die Sicherheit des öffentlichen Verkehrs. Der Bundesrat will deshalb die Unterstellung unter das AZG neu definieren. Auf Gesetzesstufe werden klare, sachlich gerechtfertigte Kriterien verankert. Gleichartige, sicherheitsrelevante Arbeiten im Umfeld des öffentlichen Verkehrs sollen den gleichen Schutz der Arbeitnehmenden bzw. die gleichen Möglichkeiten für die Unternehmen bieten, sowie gleichermassen die Sicherheit des öffentlichen Verkehrs berücksichtigen. Die Definition dieses Personals ist in der Verordnung über die sicherheitsrelevanten Tätigkeiten im Eisenbahnbereich vom 4. November 2009 geregelt.

1.2.2 Einheitlicher Jugendarbeitsschutz

Artikel 16 AZG wurde im Rahmen des Bundesgesetzes über die Bahnreform 2 geändert. Mit seinem Inkrafttreten am 1. Januar 2010 sieht Artikel 16 AZG vor, dass "für Jugendliche die Sonderschutzvorschriften des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 gelten". Der Gesetzgeber wollte mit dieser Novelle den Stellenwert des Jugendarbeitsschutzes hervorheben. Insbesondere soll der Jugendarbeitsschutz höher gewichtet werden als die Interessen der Unternehmen. Der Verweis in Artikel 16 auf die mit den Bestimmungen der Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5)² ergänz-

² SR 822.115

ten Artikel 29 bis 32 ArG haben jedoch in der Praxis zu Vollzugsschwierigkeiten geführt. Weil dadurch zwei verschiedene arbeitsrechtliche Welten verbunden werden, entstehen Lücken im gesamtheitlichen Jugendarbeitsschutz und Unsicherheiten in der Zuständigkeit zum Vollzug.

In Zusammenarbeit von BAV und SECO wurde der Wille des Gesetzgebers weiterentwickelt. Um einen einheitlicheren Jugendarbeitsschutz zu gewährleisten und klarere Vollzugskompetenzen zu schaffen, wird in Artikel 2 Abs. 6 AZG das AZG für Jugendliche, d.h. Arbeitnehmende unter 18 Jahren, als nicht anwendbar erklärt.

Die Anwendbarkeit des AZG wird auf Erwachsene beschränkt und die Jugendlichen dem ArG und dem darauf abgestützten Verordnungsrecht (insbesondere der ArGV 5 und der Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung³) unterstellt.

Die Anwendung der ArG-Schutzbestimmungen ermöglicht eine einheitliche Betrachtung und die Gleichbehandlung der Jugendlichen in vergleichbaren Tätigkeiten.

1.2.3 Anpassungsbedarf an die soziale und wirtschaftliche Entwicklung

Die Bestimmungen des AZG basieren auf den sozioökonomischen Gegebenheiten im Einführungsjahr des AZG (1971). Mittlerweile haben sich beispielsweise Wohnsitzpflicht am Dienort, Mittagessen im Kreis der Familie oder Arbeiten an Sonn- und Feiertagen zum Teil deutlich verändert. So nimmt der Grossteil der Arbeitnehmenden einen langen Arbeitsweg auf sich, verpflegt sich auswärts oder leistet Arbeitseinsätze sonntags zu Gunsten der Teilung von familiären Pflichten.

Generelle Anpassungen

Verschiedene Bestimmungen wurden im Hinblick auf die sozialen Entwicklungen überprüft und wo nötig angepasst. Den aktuellen Bedürfnissen von Arbeitnehmenden und Unternehmen der verschiedenen Verkehrsträger soll künftig besser entsprochen werden können. Teilweise werden deshalb im Gesetz vermehrt allgemein formulierte Grundsätze aufgenommen und damit flexiblere Regelungen auf Verordnungsstufe ermöglicht.

Pausenregelung

Mit der früheren Wohnsitzpflicht am Dienort hatten Arbeitnehmende vermehrt Gelegenheit, eine Mittagspause zu Hause zu verbringen. Für Pausen auswärts ist noch heute ein Zeitzuschlag vorgesehen, welcher als Ersatz für die Abwesenheit von zu Hause zu zusätzlicher Freizeit führt. Auf Grund heute üblicher kurzer Pausen und längerer Arbeitswege verpflegen sich die Arbeitnehmenden meist auswärts. Die Rechtfertigung für den Zeitzuschlag ist fraglich geworden, weshalb die Unternehmen vollständig auf die Gewährung von Zeitzuschlägen für Pausen ausserhalb des Dienorts verzichten möchten.

Die Arbeitnehmenden sind der Ansicht, dass die regulierende Wirkung der Zeitzuschläge dazu führe, dass Pausen ausserhalb des Dienorts nicht mit einer grossen Dauer geplant würden und so die Dienstsichten allgemein nicht zu lange ausfallen. Die Pausenzuteilung erfolgt im öffentlichen Verkehr auf Grund des Betriebsab-

³ SR 822.115.4

laufs. Daraus entstehen auch Pausen von längerer Dauer oder an abgelegenen Orten. Die Zeitautonomie für Arbeitnehmende, mit welcher bis zu einem gewissen Grad Zeitpunkt und Dauer von Pausen selbstbestimmt sein können, findet nicht statt.

Unternehmen wie auch Arbeitnehmende befürworten im Grundsatz eine Regelung, neben Arbeitsunterbrechungen auch Pausen im Dienst zuteilen zu können und die Dienstschicht dann nicht auf neun Stunden beschränken zu müssen.

Neu ermöglicht eine flexible Grundsatzregelung eine bedürfnisorientierte Handhabung der Pausen.

Ruhesonntage

Insbesondere bei den touristisch ausgerichteten Unternehmen ist das Bedürfnis nach einer Neuregelung von dienstfreien Sonntagen vorhanden, da die verkehrsstarken Tage in der Hochsaison vor allem die Wochenenden betreffen. Unabhängig der Unternehmen sind auch seitens der Arbeitnehmenden verschiedene Bedürfnisse vorhanden. Im Zuge der modernen gesellschaftlichen Entwicklungen, die sich auf die Bevölkerungsstruktur, das Freizeitverhalten, das Sozialleben sowie die Formen des familiären Zusammenlebens auswirken, hat der Anspruch auf einen dienstfreien Sonntag an Bedeutung eingebüsst.

Auch für die Ruhesonntage wird neu eine flexible Grundsatzregelung getroffen.

Nachtarbeit

Verschiedene Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft hatten eine starke Zunahme der Verkehrsleistungen zur Folge. Die Unternehmen haben entsprechend den Personaleinsatz optimiert und den Einsatz für den einzelnen Arbeitnehmenden verdichtet. Die Entwicklungen haben zu ausgedehnteren Betriebszeiten allgemein und zu vermehrter Nachtarbeit im Eisenbahngüterverkehr geführt. Die Anzahl möglicher Nachtarbeitseinsätze wird deshalb neu den Bedürfnissen angepasst.

1.3 Begründung und Bewertung der vorgeschlagenen Lösung

1.3.1 Konsens

Die vorliegende Lösung basiert auf intensiven Beratungen der Eidgenössischen Arbeitszeitgesetzkommission und stellt weitgehend einen Konsens zwischen Unternehmen und Arbeitnehmenden dar. Die Bedürfnisse der Aufsichtsbehörde sind eingeflossen. Nicht berücksichtigte Themen werden unter Ziff. 1.3.2 dargestellt.

Allgemein birgt die Vorlage keine Anpassungen, die den Schutz der Arbeitnehmenden oder die Sicherheit des öffentlichen Verkehrs konkret verbessern oder verschlechtern. Das bereits hohe Schutz- und Sicherheitsniveau wird beibehalten und entspricht den heute gängigen Anforderungen. Die Anpassungen verbessern aber den wirtschaftlichen Personaleinsatz und erhöhen die Flexibilität der Unternehmen. Weiter sind gezielt auf die Bedürfnisse der einzelnen Verkehrsträger ausgerichtete Regelungen möglich.

1.3.2 Verworfenen Alternativen

Verzicht auf Spezialgesetz AZG

Das AZG beinhaltet Regelungen, die für die speziellen Bedürfnisse des öffentlichen Verkehrs ein flexibles Arbeiten zu stets wechselnden Tageszeiten und an allen Tagen im Jahr ermöglichen. Zur Sicherstellung des fahrplanmässigen und dennoch effizienten Betriebes müssen die Unternehmen die betrieblichen Abläufe entsprechend organisieren können, ohne die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden und die Sicherheit im öV zu vernachlässigen. Bei einem Verzicht auf das AZG wäre eine umfassende Anpassung der Arbeitsgesetzgebung erforderlich. Aus Rechtssicherheitsüberlegungen ist deshalb die Beibehaltung der Spezialgesetzgebung zweckmässig.

Wiederaufnahme der Jugendarbeitsschutzbestimmungen in das AZG

Die Eidgenössische Arbeitszeitgesetzkommission hat beantragt, im AZG eigene Jugendarbeitsschutzbestimmungen aufzunehmen. Das AZG als Spezialgesetz sei notwendig, um den besonderen Bedingungen des öffentlichen Verkehrs Rechnung zu tragen. Das müsse auch für Jugendliche gelten, weshalb die Anwendung des AZG nicht erst auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 18 Jahren zutreffen soll. Die Sonderschutzvorschriften des Arbeitsgesetzes würden zu erschwerenden Bedingungen führen, die Jugendlichen geeignet einzusetzen. Zudem sei dadurch die Zuständigkeit für das ganze Unternehmen bei der gleichen Behörde angesiedelt.

Dieser Auffassung ist nicht zu folgen. Die AZG-Kommission übersieht unter anderem, dass neu alle Betriebe des öffentlichen Verkehrs sowohl über AZG- als auch über anderes, also dem Arbeitsgesetz unterstelltes Personal verfügen werden.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 18 Jahren sind zudem im Betriebsdienst des öffentlichen Verkehrs nur in vergleichsweise sehr geringer Zahl anzutreffen. Der grösste Ausbildungsverbund im öffentlichen Verkehr⁴ weist 2013 im Betriebsdienst rund 400 Auszubildende unter 18 Jahren aus. Es darf angenommen werden, dass in anderen Branchen gesamthaft höchstens noch 100 betroffene Auszubildende hinzu kommen. Das sind 0.9% der Beschäftigten im öffentlichen Verkehr. In Bezug auf die Frage der Nacht- und Sonntagsarbeit dürfte die tatsächliche Anzahl der Auszubildenden, für welche Nacht- oder Sonntagsarbeit für die berufliche Ausbildung zwingend notwendig ist, noch geringer sein.

Sind für die Ausbildung dauerhafte Ausnahmen vom Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit für Jugendliche nötig, besteht die Möglichkeit einer Regelung über die entsprechende Verordnung des WBF⁵.

Selbst wenn die Jugendarbeitsschutzvorschriften eigenständig im AZG aufgenommen würden, müssten die Regelungen den Zielsetzungen und den strengen Vorgaben des heute bestehenden Jugendarbeitsschutzes folgen. Das bedeutet, die Jugendlichen im öffentlichen Verkehr sollen in gleicher Weise geschützt sein wie in den anderen Betrieben.

Der auch vom SECO unterstützte Vorschlag, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erst ab 18 Jahren dem AZG zu unterstellen, ermöglicht einen einheitlichen Jugendarbeitsschutz und eine eindeutige, durchgängige Zuständigkeit.

⁴ Login Berufsbildung, Olten

⁵ Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung; SR 822.115.4

Aus diesen Gründen unterstützt der Bundesrat die konsequente Weiterentwicklung des bereits bestehenden Jugendarbeitsschutzes auch im öffentlichen Verkehr und verzichtet angesichts der geringen Zahl betroffener Auszubildenden im AZG auf die gleichlautende Aufnahme bereits bestehender Jugendarbeitsschutzbestimmungen.

Vollständige Unterstellung von Drittfirmen unter das AZG

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

Heute unterstehen die Drittfirmen dem Arbeitsgesetz. Das AZG enthält die Bestimmung, dass nur diejenigen Teile eines Unternehmens dem AZG unterstellt sind, welche dem öffentlichen Verkehr dienen. Käme man dem Anliegen der Arbeitnehmenden nach, müssten Drittfirmen bei Einsätzen im Bahnbereich das AZG, bei Einsätzen ausserhalb das ArG beachten. Zudem würde es zu Unklarheiten betreffend die jeweils zuständige Aufsichtsbehörde kommen.

Hintergrund des Anliegens war der Wunsch nach einem angeglichenen Sicherheitsniveau. Der Bundesrat trägt diesem Anliegen Rechnung, indem unabhängig der Unternehmenszugehörigkeit alle sicherheitsrelevanten Tätigkeiten im Eisenbahnbereich dem AZG unterstellt werden. Damit wird sichergestellt, dass Drittfirmen für sicherheitsrelevante Tätigkeiten dem AZG unterliegen, nicht jedoch für ihre übrigen Tätigkeiten. Die Bahnunternehmen unterstützen diese Haltung.

Neuregelung zu Reisezeiten an Einsatzorte ausserhalb Dienstort

Das zuständige Bundesamt hat die Frage aufgeworfen, ob eine neue Regelung zu 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 einer Streitfrage mit dem BAV hat das Bundesverwaltungsgericht die Handhabung bestätigt, wonach 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 diese 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 der Arbeitnehmer durch einen gleich langen oder kürzeren Weg gegenüber dem normalen Arbeitsweg gesundheitlich nicht mehr belastet wird. Die Entschädigungsfrage für das Entgegenkommen und die Bereitschaft des Arbeitnehmers, an einen anderen als den zugewiesenen Einsatzort zu reisen, bleibe offen. Wenn eine Regelung aufgenommen werde und sich dadurch die rechtliche Lage stark verändere, werde es mit hoher Wahrscheinlichkeit verwehrt sein, die Entschädigungsfrage künftig ausgeglichener zu gestalten.

Aufgrund dieser Ausgangslage verzichtet der Bundesrat darauf, eine Regelung zu Reisezeiten an Einsatzorte ausserhalb des zugewiesenen Dienstortes aufzunehmen.

Der Arbeitnehmerschutz und die Sicherheit sind mit der heutigen Regelung gewahrt. Weitergehende Fragen sind nicht Gegenstand des AZG.

Mindestvorgaben für Vereinbarungen zum Pikettdienst

Hinsichtlich Pikettdienst haben die Arbeitnehmenden eine Ergänzung mit Mindestvorgaben gewünscht. Es solle festgelegt werden, welche Punkte in der für Pikettdienst nötigen Vereinbarung behandelt werden müssen.

Die Unternehmen legten dar, dass auch ein Pikettdienst stetigen Veränderungen unterworfen sein kann. Zudem seien 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 zum Inhalt der Vereinbarungen zum Pikettdienst ab.

Ersatz der Berechnung der durchschnittlichen Dienstschicht

Das zuständige Bundesamt machte den Vorschlag, auf die Bestimmung über eine durchschnittliche Dienstschicht zu verzichten und stattdessen die Vorgabe aufzunehmen, grundsätzlich mindestens die geltenden 12 Stunden Dienstschicht sowie die bestehende, einmalige Ausdehnung auf 13 Stunden je Arbeitswoche festzulegen.

Die Unternehmen begrüssen den Verzicht auf die Berechnung einer durchschnittlichen Dienstschicht, möchten aber die mögliche Dauer der Dienstschichten 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 sich der Bundesrat entschlossen, auf eine Anpassung zu verzichten und die bisherige Regelung zu belassen.

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

Auch bei der Ruheschicht machte das zuständige Bundesamt den Vorschlag, auf die Bestimmung über eine durchschnittliche Berechnung zu verzichten und stattdessen die Vorgabe aufzunehmen, grundsätzlich mindestens die bestehenden 12 Stunden Ruheschicht sowie die geltende, einmalige Reduzierung auf 11 Stunden je Arbeitswoche festzulegen. Dies würde die weitere Möglichkeit von bis auf 9 Stunden gekürzten Ruheschichten nicht tangieren.

Die Unternehmen würden den Verzicht auf die durchschnittliche Berechnung begrüssen, 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 hätten.

Die Arbeitnehmenden haben eine ausführlichere Regelung, unter welchen Umständen eine Ruheschicht ausserhalb des Wohnorts möglich sein soll beantragt. Die bestehende Regelung sei hier zu offen formuliert.

Die Unternehmen sehen keinen Anlass, die geltende Formulierung unnötig zu beschränken. Die Vorgabe sei klar und die Arbeitnehmenden müssten bereits nur äusserst wenige aller Ruheschichten ausserhalb des Wohnorts verbringen.

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

1.4 Rechtsvergleich, insbesondere mit dem europäischen Recht

Auf europäischer Ebene gibt die Richtlinie 2003/88/EG die Rahmenbedingungen für bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vor. Branchenspezifische Richtlinien legen besondere Bedingungen, bzw. Abweichungen von den Arbeitszeitvorgaben im Schienen- und Strassenverkehr fest⁶.

Die vorliegende Gesetzesrevision steht im Einklang mit den Verpflichtungen der Schweiz, die sie im Rahmen der sektoriellen Abkommen mit der EG ("Bilaterale I") übernommen hat.

Die geplanten Änderungen sind deshalb kompatibel mit dem bilateralen Recht.

1.5 Umsetzung

Die vorliegende Teilrevision des AZG wird über eine Teilrevision der Verordnung zum AZG (AZGV⁷) umgesetzt. Für den Vollzug ist der Bundesrat zuständig.

2 Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln

Teilrevision Bundesgesetz über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz, AZG)

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, 34ter und 36 aBV entsprechen die Artikel 87, 92 und 110 der geltenden BV.

Generell wurden die Texte im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter überarbeitet. Anstelle der "Arbeitnehmer" ist jetzt von "Arbeitnehmerinnen und

⁶ Siehe die 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, durchgeführt in die Richtlinie 2005/47/EG des Rates vom 18. Juli 2005; siehe auch die 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.

⁷ Verordnung vom 26. Jan. 1972 über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Verordnung zum Arbeitszeitgesetz, AZGV, SR 822.211)

Arbeitnehmer" die Rede und der Ausdruck "Vertreter" wird durch "Vertretung" ersetzt.

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird im erläuternden Bericht der Begriff "Arbeitnehmende" an Stelle von "Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer" verwendet.

Art. 1 Unternehmen

Bezüglich Seilbahnen wird die Definition gemäss Seilbahngesetz (SebG⁸) aufgenommen. Damit wird die bisher in der Verordnung enthaltene Umschreibung hinfällig. Allerdings müssen in der neuen Bestimmung die konzessionierten Aufzüge erwähnt werden, welche in der bisherigen Verordnung enthalten waren, aber vom Seilbahngesetz nicht erfasst sind.

Art. 2 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Im *Absatz 1-3* dient eine sprachliche Anpassung der besseren Verständlichkeit.

Mit neuem *Absatz 4* wird neben dem öffentlich-rechtlich angestellten Verwaltungspersonal auch das privatrechtlich angestellte Verwaltungspersonal vom Geltungsbereich des AZG ausgenommen.

Während für das öffentlich-rechtlich angestellte Verwaltungspersonal das jeweilig anwendbare Recht angewendet wird, muss für das privatrechtlich angestellte Verwaltungspersonal festgelegt werden, dass es künftig in den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes (ArG) fällt.

Mit dem neuem *Absatz 6* werden Arbeitnehmende unter 18 Jahren (Jugendliche) vom Geltungsbereich des AZG ausgenommen.

Mit dem neuen *Absatz 3* wird die Unterstellung von sicherheitsrelevantem Personal auch von Drittfirmen im Eisenbahnbereich festgelegt. Die Definition dieses Personals ist in der Verordnung über die sicherheitsrelevanten Tätigkeiten im Eisenbahnbereich vom 4. November 2009 geregelt.

Art. 3 Arbeitstag

Die Anpassung bzw. Ergänzung erfolgt auf Grund der Anpassungen zur Unterscheidung der Ruheschicht zwischen den Dienstschichten mit derjenigen vor dem ersten Ruhetag, welche 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 bspw. im Barrierenwärterdienst noch bestanden hatten, ist nicht mehr notwendig.

⁸ SR 743.01

Mit der Aufnahme von *Absatz 4* wird eine Rechtsgrundlage zur Ausdehnung der Höchstarbeitszeit geschaffen, welche der Entwicklung Rechnung trägt. Die geltende Verordnung enthält diesbezüglich Regelungen, welche 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 Arbeitszeiten ohne Arbeitsleistung in der Verordnung verständlicher und übersichtlicher zu ordnen.

Art. 4b (neu) Pikettdienst

Hiermit wird die gesetzliche Grundlage für die Regelungen für den Pikettdienst auf Verordnungsstufe geschaffen.

Art. 4c (neu) 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 wird durch eine Umformulierung besser verständlich, wie die Regelung anzuwenden ist.

Art. 7 Pausen

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

Die Anpassungen der *Absätze 2 und 3* erfolgen im Sinne einer gesetzlichen Grundlage, damit die Ausführung auf Verordnungsebene geregelt werden kann. Damit kann dem Bedürfnis der Unternehmen nach einfacherer Anpassung an künftige Veränderungen in der Arbeitswelt entsprochen werden. Zugleich sind besser auf die Bedürfnisse einzelner Unternehmenskategorien (Bergbahnen, Schiffe, Busse etc.) angepasste Regelungen möglich.

Durch die Neuordnung für die Zeitzuschläge und Arbeitszeiten ohne Arbeitsleistung (siehe auch Erläuterungen zu Artikel 4) bestimmt nicht mehr der Gesetzesartikel, dass der Zeitzuschlag für Pausen als Arbeitszeit anzurechnen ist. Dies soll durch die 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 nicht mehr zu sehr eingeschränkt. Ununterbrochene Arbeitszeiten von mehr als fünf Stunden sind nicht zulässig. Grundsätzlich soll die Arbeitszeit mit Pausen unterbrochen werden. *Absatz 4* stellt die Möglichkeit zur Verfügung, an Stelle einer Pause

eine (kürzere) Arbeitsunterbrechung zuzuteilen. Dann jedoch darf 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 gefordert ist. Die heutige Regelung stellt also sicher, wenn in Folge Zuteilung lediglich einer Arbeitsunterbrechung keine ordentliche Verpflegung möglich ist, der Dienst spätestens nach neun Stunden Arbeitszeit endet. Sollen Pausen zusätzlich zugeteilt sein dürfen, muss sichergestellt sein, dass die Dauer ohne ordentliche Verpflegung beschränkt wird. Bei einer maximal möglichen Arbeitszeit von 10 Stunden beschränkt der neue Absatz 5 die Dauer ohne Möglichkeit auf ordentliche Verpflegung auf höchstens acht Stunden.

Art. 8 Ruheschicht

Die bisherigen Bestimmungen bleiben in der Wirkung unverändert. Durch die vorgeschlagene Umformulierung wird 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 hier tätigen Personals gleichwohl sichergestellt. Umgekehrt können die Unternehmen so wesentlich flexibler planen und ihre Ressourcen gezielter und effizienter einsetzen.

Art. 10 Ruhetage

Mit der Erhöhung des Ruhetagsanspruchs in *Absatz 1* von 62 auf 63 Ruhetage wird der Einführung des Nationalfeiertags nun auch im AZG entsprochen. Nahezu alle grösseren Unternehmen und damit für einen deutlich überwiegenden Teil aller Beschäftigten des öffentlichen Verkehrs ist bspw. über einen GAV bereits ein Ruhetagsanspruch von 63 Tagen gewährt.

Gleichzeitig wird die Regelung zu den 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 *Ab-*

satz 4 an Stelle der "Ruheschicht vor erstem Ruhetag" neu von der "Ruhezeit vor erstem Ruhetag" gesprochen.

Kürzungen des Ruhetagsanspruchs basieren auf der Bestimmung von *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

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

Art. 13 Arbeitnehmer im Verwaltungsdienst

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

Art. 14 Abs. 1 und 2

Überarbeitung im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter.

Art. 16
aufgehoben

Art. 17 Sonderschutz (neuer Titel)

Überarbeitung im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter.

Art. 18 Abs. 2

Überarbeitung im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter.

Art. 19

Überarbeitung im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter.

Art. 20

Überarbeitung im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter.

Art. 21 Abweichungen von den gesetzlichen Vorschriften

Die gesetzliche Grundlage von *Absatz 1*, mit welcher 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 (POG)⁹ aus dem Geltungsbereich des AZG genommen. Die nicht mehr benötigte Möglichkeit zu Ausnahmen für einzelne Unternehmen wird zu Gunsten von Personalgruppen angepasst. Damit wird die gesetzliche Grundlage zu Abweichungen für bestimmte Personalgruppen geschaffen.

Art. 21 Abs. 2^{bis} (neu)

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, welche beispielsweise Bahnersatzleistungen erbrachten, konnten dies nicht. Solche Einsätze stellen aber auch für weitere beteiligte Unternehmen eine kurzfristige, ungeplante Zusatzleistung dar. Damit die Versorgung mit dem Angebot öffentlicher Verkehrsleistungen möglichst weitgehend weiter geführt werden kann, soll eine geeignete gesetzliche Grundlage geschaffen werden. Gestützt darauf können auch bei der Störungsbehebung beteiligte Unternehmen künftig von den Möglichkeiten gemäss AZG Gebrauch machen.

Art. 22

Überarbeitung im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter.

Art. 24 Abs. 1, 2 und 4

Überarbeitung im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter.

Art. 27 Abs. 2

Überarbeitung im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter.

Art. 2 Abs. 1 Bst. b ArG

In Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b des 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.

⁹ SR 783.1

3 Auswirkungen

3.1 Auswirkungen auf den Bund

Auf den Bund hat die Vorlage keine besonderen Auswirkungen. Durch die Herausnahme des privatrechtlich angestellten Verwaltungspersonals sowie die Aufnahme des sicherheitsrelevanten Personals von Dritten im Eisenbahnbereich bezüglich Geltungsbereich AZG wird in begrenztem Bereich eine Verschiebung der Zuständigkeiten zwischen UVEK (BAV) und dem WBF (seco) erfolgen.

Die Herausnahme der Jugendlichen aus dem Geltungsbereich des AZG legt die Zuständigkeit für den Vollzug beim WBF bzw. SECO fest. Dies hat zur Folge, dass beim SECO möglicherweise die Schaffung von Personalressourcen im Umfang von maximal 100 Stellenprozenten nötig wird.

Die Änderung des AZG hat für den Bund keine wesentlichen finanziellen, organisatorischen oder personellen 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 Arbeitnehmer im Verwaltungsdienst nicht mehr dem AZG unterstellt sein. Dies hat einen Wechsel des privatrechtlich angestellten Verwaltungspersonals vom AZG in den Geltungsbereich des ArGs zur Folge. Zudem treten Arbeitnehmende erst ab 18 Jahren in den Geltungsbereich des AZG ein. Bis dahin sind sie dem ArG unterstellt.

In Bezug auch die Aufsicht und den Vollzug nach der Revision sind primär die Kantone (die kantonalen Arbeitsinspektorate) betroffen, welche den grössten Teil der Aufgaben erledigen. Vom Wechsel in den Geltungsbereich des ArGs sind rund 0,13% aller Erwerbstätigen sowie 0,12% aller Unternehmen der Schweiz betroffen¹⁰.

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

¹⁰ Quelle Bundesamt für Statistik (BfS):
Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2012, Zahlen öffentlicher Verkehr 2013,
Betriebszählung 2008

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 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 öV-Branche 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.

4 Rechtliche Aspekte

Der vorgeschlagene Entwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes (AZG) stützt sich, wie dieses selber, auf die Artikel 24^{ter}, 26, 34^{ter}, 36 und 64^{bis} (neu: Art. 87, 147, 178, 92 und 123) der Bundesverfassung. Die geplanten Änderungen sind verfassungsmässig. Mit der Schliessung gewisser, im Laufe der Zeit entstandener Lücken wird sichergestellt, dass für die gesamte AZG-Verordnung künftig wieder eine klare gesetzliche Grundlage besteht.

Die Schweiz hat weder im Rahmen des Personenfreizügigkeits- noch des Landverkehrsabkommens Bestimmungen übernommen, welche die Arbeitszeit von Angestellten der Unternehmen des öffentlichen Verkehrs regeln. Namentlich sind die sogenannte Arbeitszeitrichtlinie und die branchenspezifischen Richtlinien nicht Bestandteil des im Rahmen des Landverkehrsabkommens übernommenen *acquis communautaire*.

Titel Rechtstext (Entwurf)

Siehe separates Dokument

