



Arbeitsgesetz (ArG) und Verordnungen ArGV 1 bis 4 zum Arbeitsgesetz

1. Geltungsbereich

Das Arbeitsgesetz und die Verordnungen zum Arbeitsgesetz gelten für:

- Das gesamte Personal von Unternehmen mit kantonaler Bewilligung.
- Mitarbeitende von Unternehmen mit eidgenössischer Konzession, welche ausschliesslich im Pisten- und Rettungsdienst oder als Beschneier tätig sind.

Für Mitarbeitende von eidgenössisch konzessionierten Unternehmen, gelten grundsätzlich die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG).

Für Arbeitsverhältnisse mit Mitarbeitenden, welche ausschliesslich im Pisten- und Rettungsdienst oder als Beschneier tätig sind, kommen jedoch die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und der dazugehörigen Verordnungen zur Anwendung.

Für Mitarbeitende von Unternehmen mit kantonaler Bewilligung gelten generell die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG).

Beispiel: Mitarbeitende, deren Arbeitszeit durchs Jahr für klare Zeitabschnitte aufgeteilt ist in Tätigkeiten bei der Bahn bzw. im Pisten- und Rettungsdienst, benötigen für die verschiedenen Tätigkeiten und Zeitabschnitte separate Arbeitsverträge.

2. Höchstarbeitszeit

Gemäss Art. 9 Abs. 1 lit. b ArG beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit 50 Stunden.

Gemäss Art. 22 Abs. 1 ArGV 1 kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden um höchstens 4 Stunden verlängert werden bei Tätigkeiten mit witterungsbedingtem Arbeitsausfall oder in Betrieben mit erheblichen saisonalen Schwankungen des Arbeitsanfalles. Bei einer Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit ist jedoch darauf zu achten, dass diese im Durchschnitt eines halben Jahres nicht überschritten wird.

3. Überzeitarbeit

Die Höchstarbeitszeit ist zu unterscheiden von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit beträgt z.B. 45 Stunden pro Woche. Was darüber hinaus gearbeitet wird, gilt als Überstunden und ist nicht speziell geregelt.

Sobald jedoch mehr als die gesetzliche Höchstarbeitszeit geleistet wird, gilt dies als Überzeit, wofür folgende Regelungen zur Anwendung kommen:

Gemäss Art. 12 Abs. 2 ArG darf die Überzeit an einem einzelnen Tag 2 Stunden nicht überschreiten.

Im Kalenderjahr darf die Überzeit höchstens 140 Stunden betragen.

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Überzeitarbeit einen Lohnzuschlag von 25% zu entrichten (Art. 14 ArG).

Anstelle des Lohnzuschlags kann die Überzeitarbeit im Einverständnis mit dem Mitarbeitenden auch innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden.

4. Nacht- und Sonntagsarbeit

Skilifte und Luftseilbahnen brauchen für die Nacht- und Sonntagsarbeit ihrer Mitarbeitenden keine behördliche Bewilligung.

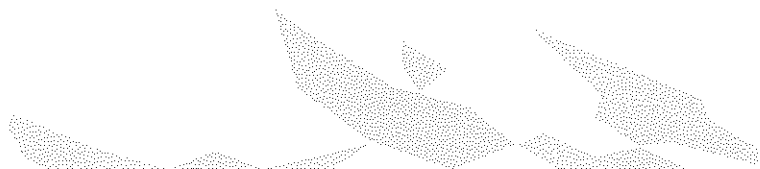
Gemäss ArGV 2 Art. 40 sind die in Sport- und Freizeitanlagen mit der Bedienung, Betreuung und Anleitung der Kunden sowie mit dem Unterhalt der Anlagen beschäftigten Mitarbeitenden von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit befreit. Dasselbe gilt für Skilifte und Luftseilbahnen mit kantonaler Bewilligung (Art. 41 ArGV2).

5. Dauer der Nachtarbeit

Gemäss Art. 10 Abs. 1 ArGV2 darf die tägliche Arbeitszeit im Fall von Nachtarbeit 9 Stunden nicht überschreiten.

Gemäss Art. 10 Abs. 2 ArGV2 darf die Nachtarbeit in einem Zeitraum von 12 Stunden (mit Einschluss der Pausen) geleistet werden, wenn darauf mindestens 12 Stunden Ruhezeit folgen, eine Gelegenheit besteht, sich hinzulegen, und wenn die Arbeitszeit höchstens 10 Stunden beträgt und ein grosser Teil davon reine Präsenzzeit ist, oder wenn während höchstens 8 Stunden tatsächlich gearbeitet wird, wobei die gesamten 12 Stunden als Arbeitszeit gelten.

Gemäss Art. 10 Abs. 4 ArGV2 darf die tägliche Arbeitszeit bei Nachtarbeit innert eines Zeitraumes von 13 Stunden höchstens 11 Stunden betragen, sofern sie im Durchschnitt einer Kalenderwoche 9 Stunden nicht übersteigt.



Beispiel Beschneidung: eine Arbeitszeit von 12 Stunden ist möglich, wenn ein grosser Teil Präsenzzeit ist, die Arbeitszeit höchstens 10 Stunden beträgt und eine Ruhegelegenheit vorhanden ist. Es müssen jedoch mindestens 12 Stunden Ruhezeit folgen und die tägliche Arbeitszeit bei Nachtarbeit darf im Durchschnitt einer Kalenderwoche höchstens 9 Stunden betragen.

6. Tages- und Abendarbeit/Nachtarbeit

Gemäss Art. 10 ArG gilt die Arbeit

- von 6 bis 20 Uhr als Tagesarbeit
- von 20 bis 23 Uhr als Abendarbeit
- von 23 bis 6 Uhr als Nachtarbeit.

Sofern die Mitarbeitenden zustimmen, kann Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit zwischen 5 und 24 Uhr anders festgelegt werden. Dabei darf jedoch die betriebliche Tages- und Abendarbeit ebenfalls höchstens 17 Stunden betragen.

Die Tages- und Abendarbeit des einzelnen Arbeitnehmers muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeit innerhalb von 14 Stunden liegen (Art. 10 Abs. 3 ArG).

Beispiel: Beginn der Tagesarbeit: 05.00h, Ende der Abendarbeit: 22.00h

Gemäss Art. 17b ArG haben Mitarbeitende, welche nur vorübergehend Nachtarbeit verrichten (d.h. max. 24 Nächte pro Kalenderjahr), Anspruch auf einen Lohnzuschlag von mindestens 25%. Mitarbeitende, welche regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit leisten (d.h. mehr als 24 Nächte pro Kalenderjahr), haben Anspruch auf eine Kompensation von 10% der Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben.

Mitarbeitenden die höchstens eine Randstunde in der Nachtzeit arbeiten kann der Ausgleich auch als Lohnzuschlag von 10% gewährt werden.

Art. 10 Abs. 3 ArGV2 bestimmt: Beginnt die tägliche Arbeitszeit vor 5 Uhr oder endet sie nach 24 Uhr so ist im Durchschnitt einer Kalenderwoche eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 Stunden zu gewähren. Die tägliche Ruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen muss dabei mindestens 8 Stunden betragen.

7. Pausen

Gemäss Art. 15 Abs. 1 ArG ist die Arbeit durch Pausen von folgender Dauer zu unterbrechen:

- ¼ Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5 ½ Stunden.
- ½ Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden.
- 1 Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden.

Gemäss Art. 15 Abs. 2 ArG gelten die Pausen als Arbeitszeit, wenn die Mitarbeitenden ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen. Können sie jedoch die Pause in einem dafür bestimmten Raum im Betriebsgebäude verbringen, gilt diese nicht als Arbeitszeit (dies hat das Bundesgericht in BGer 4A_343/2010 entschieden).

Gemäss Art. 18 Abs. 2 und 3 ArGV1 sind die Pausen um die Mitte der Arbeitszeit anzusetzen. Entsteht vor oder nach einer Pause eine Teilarbeitszeit von mehr als 5 ½ Stunden, so ist für diese eine zusätzliche Pause zu gewähren. Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden.

8. Ruhezeit

Gemäss Art. 15a ArG ist den Mitarbeitenden eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren. Die Ruhezeit kann einmal in der Woche bis auf 8 Stunden reduziert werden, sofern die Dauer von 11 Stunden im Durchschnitt von 2 Wochen eingehalten wird.

9. Arbeitsort

Gemäss Art. 13 Abs. 1 ArGV1 gilt als Arbeitszeit die Zeit, während welcher sich die Mitarbeitenden zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten haben; der Weg zu und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit.

Gemäss Art. 13 Abs. 2 ArGV1 stellt die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit Arbeitszeit dar, wenn die Arbeit ausserhalb des Arbeitsortes zu leisten ist, an dem die Mitarbeitenden normalerweise die Arbeit verrichten die Wegzeit dadurch länger als üblich ausfällt.

Beispiele:

1. Ein Mitarbeiter hat seinen Arbeitsort normalerweise an der Talstation. Ausnahmsweise wird er an der Bergstation eingesetzt. Sein Arbeitsweg ist dadurch um die Bergfahrt länger als üblich, und wird entsprechend als Arbeitszeit behandelt.
2. Ein Mitarbeiter hat seinen Arbeitsort normalerweise an der Bergstation. Seine Arbeitszeit beginnt erst bei Eintreffen an der Bergstation. Wird er ausnahmsweise an der Talstation eingesetzt, beginnt die Arbeitszeit bei Eintreffen an der Talstation.

Viele Seilbahnunternehmen mit mehreren Arbeitsorten (Talstation, Bergstation etc.) rechnen ihren Mitarbeitenden die Wegzeit von der Talstation bis zum Arbeitsort als Arbeitszeit an, andere gewähren für die Wegzeit eine Pauschale.

Vom Gesetz her besteht keine Verpflichtung zur Anrechnung des Arbeitsweges an die Arbeitszeit.

Möchte die Unternehmung die Wegzeit weiterhin entschädigen, kann sie dies selbstverständlich tun. Es empfiehlt sich jedoch, den Tourenplan ab den Arbeitsorten zu erstellen und die Wegzeit als freiwilligen Zuschlag zu behandeln.

Empfehlung: Eine solche Handhabung ist nur sinnvoll, wenn die Mitarbeitenden nicht stempeln. Für Mitarbeitende, welche nach Tourenplan arbeiten, sind Arbeitsbeginn, -ende, sowie Pausen genau definiert, womit sich das Stempeln erübrigt.



Leitfaden zum Arbeitszeitgesetz AZG und zur Verordnung zum Arbeitszeitgesetz AZGV für Seilbahnunternehmen

1. Geltungsbereich

Unternehmen mit eidgenössischer Konzession.

Für Mitarbeitende von eidgenössisch konzessionierten Luftseilbahnunternehmen gelten grundsätzlich die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes AZG.

Unternehmen, welche ausschliesslich Skilifte betreiben, sind dem AZG nicht unterstellt.

Falls nur einzelne Teile einer Unternehmung dem öffentlichen Verkehr dienen, sind nur diese dem AZG unterstellt (Art. 1 Abs. 2 AZG).

Als öffentlicher Verkehr gelten fahrplanmässige Verkehrsverbindungen zwischen bestimmten Ausgangs- und Endpunkten, wobei die Fahrgäste an im Fahrplan festgelegten Haltestellen aufgenommen und abgesetzt werden (Art. 6 Bst. a VPB, SR 745.11, Tarifpflicht, Fahrplanpflicht).

Als Luftseilbahnen gelten Pendel-, Umlauf- und Sesselbahnen, auch solche, die im Winter als Skilifte betrieben werden, sowie Schlittenseilbahnen, Aufzüge und ähnliche Transportanlagen (Art. 1 lit. d AZGV).

Gemäss Art. 5 AZGV wird das Unternehmen unterteilt in Verwaltungs- und Betriebsdienst.

Zum Betriebsdienst gehören Dienststellen, denen die Beförderung von Reisenden und Gütern, Bahnbewachung, Billettverkauf, Bau und Unterhalt der Anlagen obliegen (Art. 5 Abs. 2 AZGV).

Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitenden, welche ausschliesslich im Pisten- und Rettungsdienst tätig sind, unterstehen gemäss Praxis des BAV nicht dem AZG, sondern den Bestimmungen des ArG.

Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitenden, welche sowohl im Pisten- und Rettungsdienst, wie auch an Bahnen arbeiten, sind dem AZG unterstellt, unabhängig von der Anzahl aufgewendeter Stunden je Einsatzbereich.

2. Arbeitszeit

Gemäss Art. 4 Abs. 1 AZG beträgt die tägliche Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt höchstens 7 Stunden.

Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit wird errechnet, indem die in einem Abschnitt von 365 Tagen geleistete Arbeitszeit zusammengezählt und durch die Zahl der Arbeitstage geteilt wird (Art. 7 AZGV).

Ausgleichstage, sowie Ferien, Krankheit und Unfall zählen als Arbeitstage.

Jahres - Sollarbeitszeit = 365 Tage - 62 Ruhetage (Art. 10 Abs. 1 AZG).

3. Höchstarbeitszeit

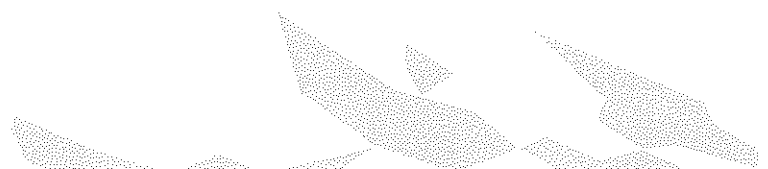
Die Höchstarbeitszeit innerhalb einer einzelnen Dienstschrift beträgt 10 Stunden (Art. 4 Abs. 3 AZG). Sie darf jedoch im Durchschnitt von 7 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen 9 Stunden nicht überschreiten.

Zur Berücksichtigung aussergewöhnlicher Verhältnisse sind Ausnahmen über die Höchstarbeitszeit im Durchschnitt von 7 aufeinanderfolgenden Tagen zulässig (Art. 30 AZGV). Solche Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der beteiligten Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter, und sind von der Aufsichtsbehörde (BAV) im Voraus zu genehmigen.

4. Überzeitarbeit

Wird die im Dienstplan vorgeschriebene Arbeitszeit aus dienstlichen Gründen überschritten, so gilt die über den Dienstplan hinausgehende Arbeitszeit grundsätzlich als Überzeitarbeit (Art. 5 Abs. 1 AZG).

Gemäss Art. 9 Abs. 1 AZGV ist Überzeitarbeit in der Regel innert 56 Tagen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Das Unternehmen kann mit den Mitarbeitenden den Zeitpunkt des Ausgleichs vereinbaren und wenn nötig die Frist erstrecken. Pro Kalenderjahr dürfen höchstens 150 Stunden Überzeitarbeit durch Geldleistung (mit einem Zuschlag von mind. 25%) abgegolten werden (Art. 5 Abs. 2 AZG).



5. Dienstschicht

Die Dienstschicht besteht aus der Arbeitszeit und den Pausen. Sie darf im Durchschnitt von 28 Tagen 12 Stunden nicht überschreiten. An einzelnen Tagen kann sie auf 13 Stunden verlängert werden (Art. 6 Abs. 1 und 2 AZG).

Art. 10 Abs. 2 AZGV: Eine ausnahmsweise Verlängerung der Dienstschicht bis auf 15 Stunden ist mit der Zustimmung der beteiligten Arbeitnehmer oder deren Vertreter aus folgenden Gründen möglich:

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

6. Pausen

Gemäss Art. 7 Abs. 1 AZG ist nach ungefähr der Hälfte der Arbeitszeit eine Pause zu gewähren, welche die Einnahme einer Mahlzeit erlaubt. Sie soll wenigstens 1 Stunde betragen.

Gemäss Art. 7 Abs. 4 AZG kann auf die Gewährung einer Pause nach Anhören der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter verzichtet werden, wenn die Dienstschicht neun Stunden nicht überschreitet und der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, eine Zwischenverpflegung einzunehmen. Dafür ist eine Arbeitsunterbrechung von 20 Minuten einzuräumen, die als Arbeitszeit gilt.

Gemäss Art. 11 Abs. 1 AZGV kann mit den Mitarbeitenden eine Verkürzung der Pause auf weniger als eine Stunde vereinbart werden.

Art. 11 Abs. 4 AZGV schränkt den Begriff «ungefähr die Hälfte der Arbeitszeit» ein: Die ununterbrochene Arbeitszeit darf grundsätzlich 5 Stunden und max. 10 Minuten nicht überschreiten!

7. Ruheschicht

Gemäss Art. 8 AZG umfasst die Ruheschicht den Zeitraum zwischen zwei Dienstschichten und beträgt im Durchschnitt von 28 Tagen mindestens 12 Stunden.

Gemäss Art. 12 Abs. 2 kann die Ruheschicht mit Zustimmung der beteiligten Arbeitnehmer ausnahmsweise auf 9 Stunden verkürzt werden.

8. Nachtarbeit

Gemäss Art. 9 Abs. 1 und 3 AZG gilt die Beschäftigung zwischen 24 und 4 Uhr als Nachtarbeit. Nachtarbeit darf dem Arbeitnehmer nicht mehr als siebenmal hintereinander und innerhalb von 28 Tagen an höchstens 14 Tagen zugeteilt werden.

Gemäss Art. 6 Abs. 2 lit. c AZGV sind folgende Zeitzuschläge zu gewähren:

- 10% zwischen 22 und 24 Uhr
- 30% zwischen 24 und 4 Uhr sowie zwischen 4 und 5 Uhr, wenn der Dienst vor 4 Uhr angetreten wurde.
- 40 statt 30% ab dem 55. Altersjahr der Mitarbeitenden

9. Ruhetage

Gemäss Art. 10 Abs. 1 AZG haben Arbeitnehmer pro Kalenderjahr Anspruch auf 62 bezahlte Ruhetage. Diese sind angemessen auf das Jahr zu verteilen. Mindestens 20 Ruhetage müssen auf einen Sonntag fallen. Als Sonntage gelten auch Neujahr, Auffahrt, und Weihnachten, ferner bis zu 5 kantonale Feiertage.

Dem Ruhetag hat eine Ruheschicht voranzugehen, die im Durchschnitt von 42 Tagen mindestens 12 Stunden beträgt. Sie darf nicht weniger als 9 Stunden dauern. Werden zwei oder mehr aufeinanderfolgende Ruhetage gewährt, so bezieht sich diese Vorschrift nur auf den ersten Ruhetag (Art. 10 Abs. 4 AZG).

Im Kalendermonat sind mindestens 4 Ruhetage, wovon 1 Ruhesonntag zuzuteilen. Abstände von mehr als 14 Tagen zwischen Ruhetagen und von mehr als 21 Tagen zwischen Ruhesonntagen sind nicht gestattet (Art. 15 Abs. 1 und 2 AZGV).

Zur Bewältigung von starkem Reiseverkehr darf die Zahl der Ruhesonntage bis auf 16, in ganz besonderen Fällen bis auf 12 herabgesetzt werden (Art. 15 Abs. 7 AZGV, Art. 10 Abs. 2 AZG).

Gemäss Art. 30 AZGV sind zur Berücksichtigung aussergewöhnlicher Verhältnisse Ausnahmen über die Zuteilung von Ruhesonntagen zulässig. Diese Ausnahmen bedürfen jedoch der Zustimmung der beteiligten Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter und sind von der Aufsichtsbehörde (BAV) im Voraus zu genehmigen.

10. Dienstort

Als Dienstort im Sinne von Art. 7 Abs. 3 AZG gilt der Ort, der dem Arbeitnehmer vom Unternehmen zugewiesen wird. Bei mehreren auseinanderliegenden Dienststellen muss das Unternehmen eine Dienststelle als Dienstort bezeichnen. Für Unternehmen mit gesamtarbeitsvertraglich oder öffentlich-rechtlich geregelten Anstellungsverhältnissen kann zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmervertretern vereinbart werden, dass der Dienstort mehrere Dienststellen umfasst.

Als Dienstort können Dienststellen bezeichnet werden, bei welchen die Möglichkeit zur Verpflegung, sowie sanitäre Anlagen vorhanden sind.

Die Arbeitszeit beginnt und endet grundsätzlich am Dienstort. Wird der Mitarbeitende an einem anderen Einsatzort beschäftigt, hat er Anspruch auf eine Entschädigung des zeitlichen Mehraufwandes.

Selbstverständlich kann der Arbeitgeber die Reisezeit auf freiwilliger Basis entschädigen.

Einverständniserklärung ArG

Mit Zustimmung der Mitarbeitenden können nachstehende Punkte des Arbeitsgesetzes ArG resp. deren Verordnung ArGV angewendet werden. Da diese Ergänzungen sowohl im Interesse der Mitarbeitenden als auch der Unternehmung sind, beantragen wir den unten stehenden Ergänzungen zuzustimmen:

Überzeitarbeit

ArG Art. 13 I Die Überzeitarbeit ist mit einem Lohnzuschlag von 25% auszurichten. Sie kann mit dem Einverständnis der Mitarbeitenden innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden, dann ist kein Zuschlag zu entrichten.

Neu: Der Überzeitarbeitzuschlag ist innert 10 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen.

Tages- Abend- resp. Nachtarbeit

ArG Art. 10 Die Arbeit von 6 bis 20 Uhr gilt als Tagesarbeit, die Arbeit von 20 bis 23 Uhr als Abendarbeit, somit dauert die Nachtarbeit von 23 bis 6 Uhr. Sofern die Mitarbeitenden zustimmen, kann Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit zwischen 5 und 24 Uhr anders festgelegt werden. Die betriebliche Tages- und Abendarbeit darf höchstens 17 Stunden betragen.

ArG Art. 17b Mitarbeitenden welche regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit leisten (mehr als 24 Nächte pro Kalenderjahr), haben Anspruch auf eine Kompensation von 10%. Mitarbeitenden die höchstens eine Randstunde in der Nachtzeit arbeiten kann der Ausgleich auch als Lohnzuschlag von 10% gewährt werden.

Die Nachtarbeit wird zwischen 24 und 7 Uhr festgelegt.

(Varianten: zwischen 22 und 5 Uhr / zwischen 23 und 6 Uhr)

Die Zeitzuschläge bei Mitarbeitenden, welche in max. 24 Nächten pro Kalenderjahr arbeiten, sind: *(werden durch Betrieb festgelegt, mind. 25%)*

- 25% (30%)
- 30% (40%) ab dem 55 Altersjahr der Mitarbeitenden

Hiermit erkläre ich mich mit beiden Punkten einverstanden:

- Ja
 Nein

Name

Bereich

Datum/Unterschrift Mitarbeitender

Einverständniserklärung AZG

Mit Zustimmung der Mitarbeitenden können nachstehende Punkte des Arbeitszeitgesetzes AZG resp. deren Verordnung AZGV angewendet werden. Da diese Ergänzungen sowohl im Interesse der Mitarbeitenden als auch der Unternehmung sind, beantragen wir den unten stehenden Ergänzungen zuzustimmen:

Überzeitarbeit

AZGV Art. 9 I Überzeitarbeit ist in der Regel innert 56 Tagen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen.

Neu gemäss AZGV Art. 9 I: Überzeitarbeit ist innert 10 Monaten durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen.

Dienstschicht

AZG Art. 6 I und II Die Dienstschicht besteht aus Arbeitszeit und Pausen; sie darf im Durchschnitt von 28 Tagen 12 Stunden nicht überschreiten, an einzelnen Tagen kann sie auf 13 Stunden verlängert werden.

Neu gemäss AZGV Art.10 II a: Die Dienstschicht kann wegen Personalmangel (als Folge vom Militär, Zivilschutz, Krankheit und Unfall) oder zur Bewältigung ausserordentlicher und vorübergehender Aufgaben bis auf 15 Stunden verlängert werden.

Pausen

AZG Art. 7 I Nach ungefähr der Hälfte der Arbeitszeit ist eine Pause zu gewähren ... sie soll wenigstens 1 Stunde betragen, gemäss AZGV Art. 11 1

Neu gemäss AZG Art. 7 IV: Sofern die Arbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten wird, kann auf eine Pause verzichtet werden, wenn eine Arbeitsunterbrechung von 20 Minuten eingeräumt wird, welche als Arbeitszeit gilt.

Ruheschicht

AZG Art. 8 Die Ruheschicht umfasst den Zeitraum zwischen zwei Dienstschichten und beträgt im Durchschnitt von 28 Tagen mindestens 12 Stunden.

Neu gemäss AZGV Art.12 II c,d: Die Ruheschicht kann wegen Personalmangel als Folge vom Militär, Zivilschutz, Krankheit und Unfall oder zur Bewältigung ausserordentlicher und vorübergehender Aufgaben bis auf 9 Stunden verkürzt werden.

Hiermit erkläre ich mich mit allen 4 Punkten einverstanden:

Ja

Nein

Name _____

Bereich _____

Datum/Unterschrift Mitarbeitender
