



Aktenzeichen: BAV-520.0-3/27

Stand, 20. Dezember 2022

Merkblatt zur Anwendung des AZG während Ausnahmesituationen (z. B. Pandemie)

Das Aufrechterhalten der Grundversorgung durch den öffentlichen Verkehr sowie die Sicherheit des Personals, der Reisenden und der Güter haben in Ausnahmesituationen oberste Priorität. Ausnahmesituationen sind nicht planbare Situationen, mit längerdauernden Auswirkungen auf den Personalkörper, in der Regel mehrerer oder aller öV-Unternehmen.

Diese Ziele können nur mit gesundem, leistungsfähigem Personal erreicht werden. Entsprechend muss der Ausfall von Personal aufgrund von Überbelastung verhindert werden. Auch das operative Personal im öV ist aufgrund einer ungewohnten Situation neben der normalen Arbeitsbelastung allenfalls zusätzlich psychisch belastet. Das Risiko eines Personalausfalls oder eines Unfalls ist entsprechend hoch.

Deshalb ist zu beachten, dass das AZG gerade auch in einer Ausnahmesituation weiterhin grundsätzlich gilt und einzuhalten ist.

Daher ist im Zweifelsfall ausnahmsweise besser eine Verbindung ausfallen zu lassen, als das Personal dauerhaft zu überlasten.

Der Aufsichtsbehörde ist sich bewusst, dass es trotzdem zu Situationen kommen kann, bei welchen die Einhaltung des AZG schwierig ist und es zu Problemen in der Umsetzung kommen kann.

Kann das AZG nicht eingehalten werden, indem andere Massnahmen getroffen werden können (z. B. regelmässiger Verzicht von Fahrten in Abstimmung mit der Systemführerin oder einzelfallweise in der Verantwortung des Unternehmens), ist mit Rücksicht auf das betroffene Personal wie folgt und in dieser Priorität vorzugehen:

1. Vorgesehene Abweichungen anwenden

Das AZG kennt im Falle von Personalmangel als Folge von Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst, Krankheit oder Unfall konkrete Abweichungsmöglichkeiten. Diese können angewandt werden, sobald dieser Fall vorliegt (z. B. Art. 15 Abs. 3, Art. 18 Abs. 2 AZGV).

Definition Personalmangel: Mit Personalmangel ist gemeint, dass eine substanzielle Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fehlt. Dies ist zum Beispiel bei einer Pandemie denkbar. Auch ein nicht planbarer Einsatz der Armee oder des Zivilschutzes im Ernstfall kann zu einem Personalmangel führen.



Das AZG sieht für viele weitere Fälle Ausnahmebestimmungen vor, welche normalerweise durch das Unternehmen allenfalls nicht angewandt werden. Zum Beispiel verlängerte Dienstschichten bei speziellen Fahrplankonstellationen. Solche Ausnahmebestimmungen stehen in den vorgesehenen Fällen zur Anwendung offen.

2. Über das Gesetz hinausgehende, unternehmensinterne Arbeitszeitbestimmungen ausser Kraft setzen

GAV, Personalreglemente, interne Weisungen und Arbeitsverträge weisen gegenüber den gesetzlichen Bestimmungen des AZG teilweise günstigere Bestimmungen für das betroffene Personal auf; zum Beispiel die Länge der Dienstschichten, das Zuteilen von Ruhe- und Ausgleichstagen und mehr Ferientage. Wir empfehlen diese zu prüfen und bei Bedarf mit den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder ihrer Vertretung zu vereinbaren, welche über das Gesetz hinausgehenden Bestimmungen zum AZG zeitlich befristet ausser Kraft gesetzt werden, oder allenfalls gar die Sollarbeitszeit auf das gesetzliche Maximum zu erhöhen.

3. Abweichung von Bestimmungen beantragen

In speziellen Situationen kann beim BAV eine Abweichung beantragt werden (Art. 21 Abs. 2 AZG). Das Gesuch muss begründet werden und folgende Voraussetzungen erfüllen.

- Es muss klar sein, welche Abweichungen genau verlangt werden sowie wie oft und wann diese angewandt werden sollen. Zum Beispiel eine Verkürzung der Ruheschicht auf 8 statt 9 Stunden einmal zwischen zwei dienstfreien Tagen oder eine Erhöhung der Arbeitszeit auf 14 Stunden an Sonn- und Feiertagen.
- Allenfalls sind Kompensationsmassnahmen vorzusehen. Werden solche vom Gesuchsteller selber vorgeschlagen und sind sie zulässig, müssen diese nicht vom BAV einseitig vorgegeben werden.
- Eine Begründung, welche aussergewöhnlichen Verhältnisse bestehen (z. B. Fahrplankonstellationen, Interessenkonflikte mit Empfehlungen oder Anweisungen von Behörden, fehlende Ressourcen), ist notwendig.
- Die Anhörung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihrer Vertretung soll soweit möglich sichergestellt werden, da das betroffene Personal selbst die konkreten Auswirkungen am besten beurteilen kann. Ein minimaler Nachweis sollte dem Gesuch beiliegen. Das BAV kann bei der notwendigen Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder deren Vertreter behilflich sein, allenfalls über die eidgenössische Arbeitszeitgesetzkommission (Art. 22 AZG).

Sollten mehrere Unternehmen von einer ähnlichen Situation betroffen sein, kann das BAV das Gesuch mit den Systemführerinnen (SBB als Systemführerin für den Eisenbahnverkehr und PostAuto als Systemführerin für den regionalen öffentlichen Personenverkehr und den öffentlichen Ortsverkehr auf der Strasse sowie für den öffentlichen Verkehr auf dem Wasser und mit Seilbahnen) oder der eidgenössischen Arbeitszeitgesetzkommission analysieren und allenfalls eine unternehmensübergreifende Bewilligung erstellen. Diese Bewilligungen werden auf der Webseite des BAV öffentlich kommuniziert.

4. Höhere Gewalt

In gewissen Fällen können, wenn es nicht mehr anders geht, neben den Ausnahmebestimmungen zum Personalmangel vorübergehend auch diejenigen zur höheren Gewalt angewandt werden. Dies macht aber aus Sicht des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit nur punktuell und über sehr kurze Zeit Sinn. Der Ausgleich muss in den nächsten 3 Arbeitstagen erfolgen (Art. 5 Abs. 3 AZG). Daher macht die Anwendung nur für sehr kurzfristige und kurz andauernde Situationen sowie gut begründet bei fehlenden Alternativen Sinn. Der Einsatz ist entsprechend zu dokumentieren und die Überzeitarbeit den Vorgaben entsprechend auszugleichen.

Definition höhere Gewalt: Unter höherer Gewalt versteht man ganz allgemein ein unvorhersehbares, aussergewöhnliches Ereignis, das unabwendbar von aussen hereinbricht.

Zu beachten ist, dass die Unternehmen in jedem Fall für den Gesundheitsschutz, die Arbeitssicherheit, den Schutz vom Leben und der persönlichen Integrität des Personal verantwortlich bleiben ([Art. 328 OR](#), [Art. 2 ArGV 3](#)). Ebenso darf kein Personal eingesetzt werden, das sich übermüdet oder aus einem anderen Grund nicht fähig fühlt. Die zwingenden Vorgaben der Schweizerischen Fahrdienstvorschriften (insb. [FDV R 300.1 Ziff. 5](#)) und der Verkehrsregelverordnung ([Art. 2 Abs. 1 VRV](#)) müssen eingehalten sein. Beim Gesundheitsschutz (ArGV 3) sind aktuell zusätzlich die Empfehlungen des BAG zu beachten. Der Arbeitgeber hat eine Risiko-Einschätzung der Situation vorzunehmen und daraus allenfalls Massnahmen zu definieren (z. B. abgesperrter Bereich für eigenes Personal).

Anfragen zur Umsetzung und zur Auslegung sowie Ausnahmegesuche zum AZG können dem BAV über die E-Mail-Adresse azg@bav.admin.ch eingegeben werden.

Wir fordern Sie auf, den Personaleinsatz mit Augenmass sicher zu stellen und wünschen Ihnen und Ihren Mitarbeitenden gute Gesundheit und jederzeit eine sichere Fahrt.