

E-Mail

Kommission für Wirtschaft und Abgaben WAK-N
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
E-Mail: ab-geko@seco.admin.ch

c/o Kaufmännischer Verband Schweiz
Reitergasse 9
Postfach
CH-8021 Zürich

info@die-plattform.ch
die-plattform.ch

Zürich, 10. Dezember 2024

Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484)

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident, sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Vorentwurf der Kommission zur Pa.Iv. Burkart, «Mehr Gestaltungsfreiheit im Homeoffice».

Grundsätzliches

Die Anpassung des Arbeitsgesetzes an die gelebte Realität flexibler Arbeitsmodelle begrüßen wir grundsätzlich, denn Homeoffice ist zu einer etablierten Form der Arbeitsgestaltung in Dienstleistungs- und Wissensberufen geworden. Dies sind die Berufe, welche von den acht plattform-Verbänden Kaufmännischer Verband Schweiz, Angestellte Schweiz, SwissAccounting, Swiss Engineering, Swiss Leaders, Sales Swiss, ZGP und Kaderverband öffentlicher Verkehr vertreten werden. Die neuen Regelungen sind ein Schritt, um den veränderten Bedürfnissen und Erwartungen der Erwerbstätigen und Arbeitgeber gerecht zu werden. Nachfolgend legen wir unsere detaillierte Position zu den vorgeschlagenen Änderungen dar. An dieser Stelle möchten wir darauf hinweisen, dass die Motion Jositsch (21.3686), welche von der Schwesterkommission im Ständerat einstimmig abgewiesen wurde, sehr ähnliche Anliegen zu den rechtlichen Grundlagen von Homeoffice vertrat. Die plattform hat zwei Mitgliederbefragungen zu Homeoffice durchgeführt; 2020 und 2024 ([Link](#)).

Die Ergebnisse sind eindeutig: Homeoffice ist hier, um zu bleiben. Der Anteil von Berufsleuten, welche regelmässig im Homeoffice arbeiten, ist von rund 30% (2020) auf fast 90% im Jahr 2024 gestiegen. Der Wunsch nach Homeoffice ist gross und die Mehrheit möchte 2-3 Tage im Homeoffice arbeiten. Das wichtigste Resultat ist jedoch, dass diejenigen Erwerbstätigen, die regelmässig Homeoffice machen können, deutlich zufriedener mit ihrer Arbeitsautonomie sind, was nach wissenschaftlichen Studien Stress ausgleicht. Umgekehrt sind Leute, die mehr im Homeoffice arbeiten möchten und nicht dürfen oder können, sehr viel unzufriedener mit ihrer Work-Life-Balance. Angesichts dieser aktuellen und relevanten Erkenntnisse aus der Arbeitswelt, ist es für die Verbände der plattform ein wichtiges Anliegen, Homeoffice zu ermöglichen, gegebenenfalls zu regeln und vor allem als Bestandteil der modernen Arbeitswelt zu sichern.

Stellungnahme zu den einzelnen Gesetzesartikeln

Geltungsbereich (Artikel 28a)

Die plattform fordert Homeoffice-Regelungen für alle Arbeitnehmenden, welche im Homeoffice arbeiten. Deshalb ist auf Absatz a. und b. zu verzichten und nur Absatz c. zu belassen.

Recht auf Nichterreichbarkeit (Art. 28b)

Die Verankerung des Rechts auf Nichterreichbarkeit während der täglichen Ruhezeit und an Sonntagen ist ein wichtiger und begrüßenswerter Schritt zur Wahrung der psychischen Gesundheit und Work-Life-Balance der Arbeitnehmenden. Diese Maßnahme entspricht den Bedürfnissen der Erwerbstätigen, insbesondere im

Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die plattform-Verbände setzen sich seit Jahren dafür ein, Gesundheitsschutz und persönliche Abgrenzung der Beschäftigten im Homeoffice zu stärken. Dieses Recht auf Nichterreichbarkeit schafft die nötige Verlässlichkeit für die Arbeitnehmenden und erfüllt die Forderung, gesetzliche Grundlagen für eine gesunde Homeofficegestaltung zu schaffen.

Erweiterung des täglichen Arbeitszeitrahmens (Art. 28c)

Die Erhöhung des täglichen Arbeitszeitrahmens im Homeoffice ermöglicht eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeiten und unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die längere Verfügbarkeit ohne eine Erhöhung der tatsächlichen Arbeitszeit erlaubt eine flexiblere Planung und bessere Anpassung an private Verpflichtungen, was insbesondere für Eltern und pflegende Angehörige eine Erleichterung sein kann. Eine Erhöhung auf 17 Stunden ist jedoch weniger sinnvoll, da die Einhaltung der Ruhezeit so kaum gewährleistet werden kann. Eine Erhöhung auf 15 Stunden erachtet die plattform als ausreichend, um genannte Flexibilität zu erreichen.

Wir befürworten also eine Anpassung, weisen jedoch darauf hin, dass die Grenzen zwischen Arbeits- und Ruhezeit klar definiert bleiben müssen, um den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden zu gewährleisten. Flexibilität darf nicht zu einer erhöhten Beanspruchung führen, sondern sollte zu einer besseren Work-Life-Balance beitragen.

Verkürzung der täglichen Ruhezeit (Art. 28d)

Die Reduktion der Ruhezeit auf 9 Stunden – unter Berücksichtigung einer Durchschnittsruhezeit von 11 Stunden über vier Wochen – entspricht den Forderungen der Motion Jositsch nach einer flexibleren Regelung der Ruhezeit für Homeoffice. Angesichts des entfallenden Arbeitswegs und der Autonomie in der Zeiteinteilung ist diese Verkürzung sinnvoll, da sie Arbeitnehmenden einen größeren individuellen Spielraum lässt. Im Arbeitsgesetz ist zudem die Möglichkeit gegeben, einmal pro Woche die Ruhezeit auf acht Stunden zu verkürzen. Diese Möglichkeit könnte in Ausnahmefällen oder eben bei «dringenden Fällen» weiterhin angewandt werden. Die Möglichkeit, Ruhezeiten für „dringende Tätigkeiten“ zu unterbrechen ist jedoch grundsätzlich problematisch. Es besteht die Gefahr, dass die Erholung durch ständige Unterbrechungen gefährdet ist. Gegebenenfalls ist der Begriff «dringend» genauer zu definieren. Es ist in der Umsetzung wichtig, dass Ruhezeiten als solche anerkannt und entsprechend geschützt sind. Hierbei soll eine Orientierung an den in der Motion formulierten Prinzipien für flexible, aber auch gesunde Arbeitsstrukturen im Homeoffice gegeben sein.

Sonntagsarbeit auf freiwilliger Basis (Art. 28e)

Die Einführung einer freiwilligen Sonntagsarbeit an bis zu neun Sonntagen pro Jahr wird von den plattform-Verbänden kritisch gesehen. Die bisherigen Positionierungen und Befragungen unserer Mitglieder zeigen, dass Sonntagsarbeit – auch im Homeoffice – überwiegend abgelehnt wird. Sie sollte, wenn überhaupt, nur unter strengen Voraussetzungen und klar geregelt ermöglicht werden und entsprechende Vorkehrungen zum Gesundheitsschutz müssten gesichert sein. Die Forschung zeigt, dass zusammenhängende Freizeit und vor allem Zeit für soziale Kontakte zu den wichtigsten Determinanten der Stressprävention zählen.

Nachtarbeit (Art. 28f)

Wir unterstützen die Untersagung der Nachtarbeit.

Vereinbarung über Telearbeit (Art. 28g)

Wir begrüßen es, dass Arbeitgebende mit den Arbeitnehmenden über die im Rahmen des bestehenden Arbeitsvertrags festgelegte Möglichkeit der Telearbeit eine Vereinbarung treffen müssen (Abs. 1). Bestandteil dieser Vereinbarung sollte, neben der Regelung der persönlichen Rahmenbedingungen, der Verweis auf das durch den Arbeitgeber festzulegende Reglement für Telearbeit sein. Wir regen an, dass Abs. 2 hinsichtlich dieses Reglements angepasst wird. Mit Bezug zu den geplanten Änderungen im Obligationenrecht (Regelungen zum Telearbeitsvertrag) sollte in einem neuen Abs. 4 festgelegt werden, dass Arbeitgebende mit den Arbeitnehmenden jederzeit eine spezifische Vereinbarung zur Telearbeit treffen können.

Variante: Einführung eines Telearbeitsvertrags im Obligationenrecht (Art. 354a OR)

Die Einführung eines spezifischen Telearbeitsvertrags im Obligationenrecht (OR), wie es die Vorlage vorsieht, deckt sich mit der Forderung der Motion Jositsch, klare Regelungen zu zentralen Aspekten von Homeoffice zu schaffen, darunter die Arbeitszeiterfassung, Erreichbarkeit und Kostenübernahme. Unsere Mitgliederumfragen zeigen, dass fehlende materielle Unterstützung durch die Arbeitgeber und unklare Regelungen zu Arbeitszeiterfassung und Infrastruktur zu den größten Herausforderungen im Homeoffice gehören.

Die vorgeschlagenen Inhalte des Telearbeitsvertrags im OR (Art. 354b¹) – wie Regelungen zum Arbeitsort, zur Arbeitszeit, zur Erreichbarkeit und zur Übernahme der notwendigen Kosten (Arbeitsgeräte, Mobiliar etc.) – schaffen Rechtssicherheit und fördern die Akzeptanz der Telearbeit.

Art. 354c sollte aber nicht nur ein Recht auf Nichterreichbarkeit beinhalten, sondern den Gesundheitsschutz im Homeoffice allgemein.

Anpassungsvorschlag OR:

Art. 354c Gesundheitsschutz

¹ Die Regelungen zum Gesundheitsschutz sind Bestandteil des Telearbeitsvertrags.

² Der Arbeitnehmer hat das Recht, während der Freizeit, der Ferien oder eines Urlaubs (Art. 329–329j) nicht erreichbar zu sein

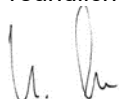
Die Einbettung dieser Themen in das Obligationenrecht ermöglicht eine präzise, rechtlich abgesicherte Grundlage für Homeoffice-Regelungen und ist ein Schritt in Richtung eines umfassenden Gesundheitsschutzes und einer flexiblen Arbeitsgestaltung, wie es plattform seit Jahren fordert.

Schlussbemerkungen

Die plattform unterstützt die Bemühungen, Homeoffice im Arbeitsgesetz und Obligationenrecht zu verankern und an die heutigen Arbeitsrealitäten anzupassen. Die vorgeschlagenen Änderungen entsprechen in weiten Teilen den Zielen der Motion Jositsch, die auf die Notwendigkeit klar definierter Regelungen für Homeoffice hinwies. Diese schaffen nicht nur mehr Flexibilität, sondern setzen klare Grenzen und Schutzmechanismen für die Arbeitnehmenden. Wir befürworten die Einführung eines Telearbeitsvertrags im Obligationenrecht und eine flexible, gesundheitsfördernde Gestaltung der Arbeitszeitregelungen im Arbeitsgesetz, die den Anforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht wird. Gleichzeitig plädieren wir dafür, dass diese Regelungen auf alle Angestellten mit schriftlichen Homeoffice-Vereinbarungen anwendbar sind.

Wir danken für die Berücksichtigung unserer Anliegen und stehen für Rückfragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Dr. Ursula Häfliger
Geschäftsführerin die plattform

Kontakt | die-plattform.ch

— Dr. Ursula Häfliger, Geschäftsführerin, T +41 44 283 45 78, info@die-plattform.ch

Die plattform ist die politische Allianz unabhängiger und lösungsorientierter Angestellten- und Berufsverbände. Mit über 85 000 Mitgliedern agiert sie im Interesse der Dienstleistungsberufe, in denen derzeit 80 Prozent der Erwerbstätigen tätig sind (Tendenz steigend) sowie der Wissensberufe, der am stärksten wachsenden Gruppe von Berufsleuten in der Schweiz. Sie arbeitet an innovativen Lösungen in bildungs-, sozial- und wirtschaftspolitischen Dossiers. Denn nur so können Erwerbstätige befähigt werden, ein erfülltes Berufsleben zu gestalten und ihr Potenzial über den gesamten beruflichen Werdegang hinweg zu entfalten. Starke und selbstbewusste Berufsleute sind der Grundstein für eine moderne und offene Gesellschaft.

**kaufmännischer
verband**
gemeinsam sind wir zukunfft

A Angestellte
Schweiz

**SWISS
LEADERS**

**Swiss
Accounting**

ZGP Zürcher Gesellschaft für
Personal-Management

SALESSWISS

Kadernverband des öffentlichen Verkehrs KVOV
Associazione dei quadri dei trasporti pubblici AZTP
Association des cadres des transports publics ACTP

**SWISS
ENGINEERING**
STV UTS ATS

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Herr Kommissionspräsident Thomas Aeschi
Holzikofenweg 36
CH-3003 Bern

per Mail an:
ab-geko@seco.admin.ch

Bern, 10.12.2024

Vernehmlassungsantwort zur Vorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative 16.484 «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice»

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Einladung zur oben erwähnten Vernehmlassung. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) nimmt dazu im Folgenden gerne Stellung.

Die Gewerkschaften lehnen die Umsetzung der parlamentarischen Initiative Burkart 16.442 «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice», wie auch die Variante als Schwächung des Arbeitsgesetzes und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer*innen in beiden präsentierten Varianten vollumfänglich ab.

Allgemeines

Gemäss der parlamentarischen Initiative sollen «flexiblere Rahmenbedingungen» für die Telearbeit geschaffen werden, um den Entwicklungen der Arbeitswelt Rechnung zu tragen und Arbeitnehmenden grösseren Gestaltungsfreiraum bei der Festlegung der Arbeitszeiten zu geben.

Dies suggeriert, dass das heutige Arbeitsgesetz der Telearbeit bzw. dem Homeoffice nicht genügen würde. Dies ist falsch und wurde vom Bundesrat in seiner Studie zur Digitalisierung mehrmals widerlegt¹: das Schweizer Arbeitsrecht ist eines der flexibelsten der OECD, wenn nicht der Welt und erlaubt problemlos alle Formen von Homeoffice, sofern ein absolutes Minimum an Gesundheitsschutz garantiert wird und gewisse minimale Kosten vom Arbeitgeber getragen werden.²

Die vorliegende Initiative will nun sogar diesen minimalen Schutz weitgehend aushebeln sowie neu die Möglichkeit geben, dem Arbeitnehmer vertraglich alle (!) Kosten des Homeoffice zu überwälzen. Dies ist inakzeptabel und wäre gerade was die faktische (verbotene) Überwälzung des Unternehmensrisiko angeht ein äusserst gefährlicher Präzedenzfall im Arbeitsrecht.

¹ <https://www.news.admin.ch/newsd/message/attachments/50248.pdf> S. 38 ff.

² Vgl. Erläuternder Bericht der WAK-N zu dieser parlamentarischen Initiative; Bericht zur Erfüllung der Postulate 15.3854 Reynard vom 16.09.2015 und 17.3222 Derder vom 17.03.2017.

Bereits heute kann in Gesamtarbeitsverträgen (GAV) Homeoffice präzise geregelt werden, was viele Firmen bereits machen.

Der SGB betont, dass wenn punktuelle Anpassungen im Bereich Telearbeit und Homeoffice ins Auge zu fassen sind, dies unter der Ägide des SECO auf Verordnungsstufe unter Einbezug der Sozialpartner zu machen ist. Der SGB steht für einen solchen gutschweizerischen, bewährten «Runden Tisch» in Sachen Revision ArGV1, ArGV2 oder ArGV3 zur Verfügung.

Sogar die Sotomo-Umfrage³ des Arbeitgeberverbandes hat klar gezeigt, dass Arbeitnehmende keine 17-Stunden-Tage wollen. Sie haben auf die Frage, ob sie Abendarbeit im Homeoffice nach dem Abendessen im Rahmen der bereits heute flexiblen Regelungen wollen, klar mit NEIN geantwortet. Arbeitnehmende wollen auch nicht in der Nacht und am Sonntag im Homeoffice arbeiten. Hingegen wünschen sie sich laut Sotomo-Umfrage innerhalb der heutigen Rechtslage, die bereits sehr flexibel ist und gleichzeitig einen minimalen Gesundheitsschutz gewährt, autonom entscheiden zu können, ob und wann sie Homeoffice machen wollen. Dagegen wollen sie nicht «von oben herab» vom Arbeitgeber die Arbeitszeiten einseitig vorgeschrieben bekommen. Viele Arbeitnehmende wünschen sich laut Umfrage ein «Recht auf Homeoffice» verbunden mit einem jederzeitigem «Recht auf Rückkehr» ins Büro. Gerade diese Desiderate, die in der Sotomo-Befragung im Auftrag notabene des Arbeitgeberverbandes geäußert wurden, werden mit der vorliegenden Vorlage nicht erfüllt, sondern im Gegenteil konterkariert. Dies ist zynisch.

Vorlage verschärft bereits bestehende psychosoziale Risiken der Telearbeit

Stress an den Arbeitsplätzen nimmt in der Schweiz seit längerem zu, und besonders im Homeoffice sind die psychosozialen Risiken und der Stress am Zunehmen.⁴

Studien zeigen, dass das Homeoffice trotz gewisser Vorteile für die Arbeitnehmenden, Risiken besonders für die psychosoziale Gesundheit birgt⁵: insbesondere die Vermischung von Freizeit und Arbeit, die tendenziell längeren Arbeitstage, die Nicht-Einhaltung von regenerativen Pausen sowie die mögliche Abendarbeit und damit verbunden die Nicht-Einhaltung der Ruhezeiten (was zu Schlafmangel und Schlaflosigkeit führen kann) stellen Risiken für die Arbeitnehmenden dar.

Gerade diese Probleme will die Vorlage nicht angehen, sondern durch Abbau des Schutzes noch verschärfen, obwohl zynischerweise vorgeben wird, man wolle die «Work-Life-Balance» verbessern. Die Vorlage tut das Gegenteil: sie führt eine einseitige Flexibilität für den Arbeitgeber ein, um die Arbeitnehmenden in Telearbeit dann arbeiten zu lassen, wann es dem Arbeitgeber am besten passt.⁶ Dies bis zu 17 Stunden am Tag, sogar an Sonntagen, evtl. in der Nacht, ohne Einhaltung der nötigen regenerativen Pausen.

Gemäss der Vorlage sollen die flexibleren Rahmenbedingungen im Bereich der Arbeitszeit den Arbeitnehmenden eine bessere Work-Life-Balance ermöglichen und die Vereinbarkeit etwa von

³ https://sotomo.ch/site/wp-content/uploads/2024/10/FlexibilitaetinderArbeitswelt_de_final.pdf.

⁴ Vgl. BFS, Schweizerische Gesundheitsbefragung, Arbeitsbedingungen und Gesundheitszustand, 2012–2022.

⁵ Vgl. Rechtliche Folgen der Telearbeit, Bericht des Bundesrates zum Postulat 12.3166 Meier-Schatz vom 16. November 2016, 5.2.2.

⁶ In der Schweiz können Arbeitszeiten bereits heute von vielen Arbeitnehmenden flexibel gestaltet werden. Dies gilt allerdings auch für die Arbeitgeber, die Hälfte der Arbeitnehmenden gab an, vom Arbeitgeber (ein bis mehrmals in den letzten zwei Monaten) aufgefordert worden zu sein, ihre Arbeitszeiten kurzfristig (oft am selben Tag) anzupassen, um Arbeiten zu erledigen, vgl. BFS, Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung in der Schweiz und im europäischen Vergleich 2019 (<https://www.swissstats.bfs.admin.ch/collection/ch.admin.bfs.swissstat.de.issue210321141900/article/issue210321141900-01>).

Beruf und Familie fördern, indem die Arbeit auf weitere und längere Zeiträume verteilt werden kann. Allerdings werden diese Behauptungen sowie die Notwendigkeit der Neuregelung mit keinerlei Belegen unterlegt. Im Gegensatz dazu gehen die Gewerkschaften mit Verweis auf arbeitsmedizinische Erkenntnisse davon aus, dass die Flexibilisierung negative Auswirkungen insbesondere auf die psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden haben würde.⁷ Eine derart massive Flexibilisierung der Arbeitszeiten auf Kosten der Gesundheit der Arbeitnehmenden ist aus Sicht des SGB nicht zu rechtfertigen. Deswegen lehnt der SGB die Umsetzung der parlamentarischen Vorlage sowie die Variante ab, insbesondere aufgrund folgender besonders problematischer Elemente:

- Die Ausweitung der Zeit, während der die tägliche Arbeit verrichtet wird, kann von 14 Stunden auf 17 Stunden ausgeweitet werden, obwohl die 14 Stunden bereits heute eine ausreichende Verteilung der Arbeit über den Tag erlauben – notabene unter Einhaltung der minimalen zusammenhängenden Ruhezeit. Schon heute sind zudem zahlreiche z.B. Branchen- und Wochen-Ausnahmen möglich.⁸
- Die Verkürzung der täglichen Ruhezeit von 11 Stunden auf 9 Stunden, sowie die mögliche Unterbrechung der Ruhezeit für nicht näher definierte «dringende Tätigkeiten», die den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden weiter beschneidet. Von Ruhe und Schlaf kann keine Rede mehr sein.
- Die bewilligungsfreie Sonntagsarbeit während fünf Stunden an neun Sonntagen. Arbeitsfreie Sonntage dienen dem Sozialleben und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden. Das ist wissenschaftlich belegt durch arbeitsmedizinische Studien zum arbeitsfreien Sonntag.⁹
- Die in der Variante vorgesehene vertragliche Verpflichtung zur Telearbeit ist höchst problematisch, da sie dazu führen würde, dass Arbeitnehmende kündigen müssten, wenn sie nicht mehr in Telearbeit arbeiten können oder möchten.
- Die in der Variante aufgeführte historisch präzedenzlose Möglichkeit zur vollständigen Kostenüberwälzung auf die Arbeitnehmenden für Arbeitsgeräte und -material, sofern der Arbeitnehmende über einen auch nur teilweise benutzbaren (!) Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers verfügt.

Zu den einzelnen Punkten/Artikeln der geplanten Deregulierung

Schwammiger Geltungsbereich, unklare Definitionen und fehlende Freiwilligkeit

Die neuen Regeln gelten nach Art. 28a ArG für erwachsene Arbeitnehmende, welche über eine grosse Gestaltungs- und eine gewisse Zeitautonomie verfügen. Weitere Kriterien, wie etwa die Höhe des Lohnes, wie sie für andere Ausnahmen bestehen, fehlen jedoch. Solche sind aus der Sicht des SGB notwendig, um klar abzugrenzen, für welche Personengruppen die massive

⁷ Vgl. zu flexiblen Arbeitszeiten: SABINE STEIGER-SACKMANN, Schutz vor psychischen Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz, Rechtliche Möglichkeiten zur Verbesserung der Prävention, Zürich – Basel – Genf 2013 (= ZStöR 207), Rz. 287, 291 ff.

⁸ In der Schweiz legen im europäischen Vergleich bereits überdurchschnittlich viele Arbeitnehmende ihre Arbeitszeiten individuell fest, sind aber auch häufiger kurzfristiger Änderungen der Arbeitszeiten ausgesetzt, vgl. SECO, Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2015, Ausgewählte Ergebnisse zu den Schweizerischen Arbeitsbedingungen der abhängig Erwerbstätigen.

⁹ Vgl. A. WIRTZ/F. NACHREINER/K. ROLFES, Sonntagsarbeit – Auswirkungen auf Sicherheit, Gesundheit und Work-Life-Balance der Beschäftigten. Z. Arb. Wiss. 65, 136–146 (2011) (<https://link.springer.com/article/10.1007/BF03373827#citeas>); Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2012, Factsheet 07, Arbeiten, wenn Andere frei haben – Wochenendarbeit bei abhängig Beschäftigten (https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fakten/BIBB-BAuA-07.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

Flexibilisierung ermöglicht wird. Die Vorlage regelt nicht nur die Arbeit im «Homeoffice», sondern die Telearbeit insgesamt. Es fehlt in der gesamten Vorlage zur Umsetzung im ArG die Definition von Telearbeit, weshalb man davon ausgehen muss, dass jede vereinbarte Arbeit ausserhalb des Betriebes Telearbeit sein kann.

Die Variante im OR wiederum enthält keine Einschränkungen wie etwa die grosse Gestaltungs- und Zeitautonomie der begünstigten Arbeitnehmenden und umfasst dadurch deutlich mehr Personen. Nach Art. 354a und 354b OR können sich Arbeitnehmende in einem Vertrag zur Leistung von Telearbeit verpflichten. Hierbei stellt sich das neue Problem, dass Arbeitnehmende, die an den Arbeitsplatz im Betrieb zurückkehren möchten, ohne Einwilligung des Arbeitgebers gezwungen wären, den Arbeitsvertrag zu kündigen. Denn eine Vertragsänderung ist einseitig nicht möglich, wäre jedoch notwendig. Die Arbeitnehmer riskieren also die Arbeitslosigkeit!

Von einem «freiwilligen Homeoffice» oder «freiwilliger Telearbeit» kann so keine Rede sein. Vielmehr wären solche Verträge eigentliche «Homeoffice-Fallen» (mit entsprechenden Kosten- und Gesundheits-Folgen) für die Arbeitnehmenden. Dies ist inakzeptabel.

Arbeits- und Ruhezeiten

Der Zeitraum, in welchem die tägliche Arbeit stattfinden muss, soll gemäss Art. 28 c ArG von 14 auf 17 Stunden ausgeweitet werden. Dies widerspricht grundlegendsten arbeitsmedizinischen Erkenntnissen. Die Einschränkung der Arbeitszeit auf bestimmte Zeiten dient dem Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden. Die vorgeschlagene Flexibilisierung steht diesen arbeitsmedizinischen Erkenntnissen entgegen. Diese besagen, dass mehr als 8 Stunden Arbeit pro Tag und weniger als 12 Stunden zusammenhängende Ruhezeiten Gesundheitsrisiken darstellen¹⁰ und die psychosozialen Risiken und die Belastung der betroffenen Arbeitnehmenden verstärken. Arbeit und Freizeit würden weiter verschwimmen.¹¹ Dass weiter gemäss Art. 28d ArG die Ruhezeiten von 11 auf 9 Stunden verkürzt werden sollen und diese für «dringende Tätigkeiten» auch noch unterbrochen werden können, verschärft das Problem weiter.

Die primäre Verantwortung des Schutzes der Gesundheit der Arbeitnehmenden liegt bei den Arbeitgebern.¹² Bei der Telearbeit übernehmen jedoch oftmals die Arbeitnehmenden die Verantwortung für den eigenen Gesundheitsschutz. Die Instruktion und Kontrolle durch den Arbeitgeber fällt teilweise oder ganz weg. Es ist deswegen umso bedenklicher, dass gerade in diesem Bereich der minimale Schutz weiter verwässert werden soll. Der SGB lehnt die Flexibilisierung auf Kosten des Gesundheitsschutzes und die Überwälzung der Verantwortung auf die Arbeitnehmenden klar ab.

In den neueren Studien finden sich klare Hinweise, dass lange Arbeitszeiten auch bei Personen in hoher Position und mit hoher Autonomie ungünstig auswirken. So umfasst die Studie von Bondorff et al. 2017 nur sog. «business men» (höchste sozialökonomische Stufe). Die Studie von Dinh et al. (2017) berücksichtigt das Einkommen, die Flexibilität der Arbeitszeit und die Arbeitsintensität. Das bedeutet, dass die gefundenen Zusammenhänge für alle Erwerbstätigen gelten, unabhängig

¹⁰ Alexander Heider, Petra Streithofer, AK Wien, Arbeitnehmer:innenschutz und Gesundheit, Arbeit darf nicht krank machen, aktualisiert März 2022, S. 17 ff. (https://www.gesundearbeit.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Arbeitnehmer%25Ainnenschutz_und_Gesundheit_%2528M%25C3%25A4rz_2022%2529.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=Mungo-Blobs&blobwhere=1342774639534&ssbinary=true&site=V02).

¹¹ Vgl. SECO, Homeoffice Gesundheitsschutz – auch beim Arbeiten zu Hause (2022, aktualisiert 2024), S. 14 f.

¹² Art. 328 OR, Art. 6 ArG, Art. 82 UVG.

von diesen Faktoren, auch z.B. und gerade für solche mit hohem Einkommen und hoher Arbeitszeitflexibilität. Die Aussagen der Studien sind klar: auch für diese höchste Kategorie der Arbeitnehmenden mit grosser Autonomie und Arbeitszeit-Souveränität wirken sich späte Abendarbeit, Sonntagsarbeit sowie Arbeitstage von über 8 Stunden tendenziell und von 12 Stunden regelmässig schädlich auf die Gesundheit aus und führen langfristig zu Burnouts.¹³ Die vorliegende Einführung von 17-Stunden-Arbeit-Perioden gem. Art. 28c ArG wäre also für alle betroffenen Arbeitnehmenden gesundheitsschädigend und ist kategorisch abzulehnen.

Sonntagsarbeit

Gemäss Art. 28e ArG der Vernehmlassungsvorlage soll bewilligungsfreie Sonntagsarbeit während höchstens fünf Stunden an bis zu neun Tagen im Jahr ohne dringliche Gründe erlaubt werden. Arbeitsfreie Sonntage dienen dem Gesundheitsschutz und dem Sozialleben der Arbeitnehmenden. Die wöchentliche arbeitsfreie Zeit von mindestens einem vollen Tag ist wichtig für die Erholung und die Resilienzbildung der Arbeitnehmenden. Deswegen bedarf es heute für Ausnahmen des Verbots der Sonntagsarbeit, mit Ausnahme weniger Branchen, jeweils einer Bewilligung.¹⁴ Zudem muss die Sonntagsarbeit mit einem Lohnzuschlag von 50 Prozent vergütet werden. Es ist nicht ersichtlich, weshalb für Personen die Telearbeit leisten, an neun Sonntagen 5 Stunden bewilligungsfrei Sonntagsarbeit angeordnet werden können soll.

Präzedenzlose Kostenüberwälzung auf die Arbeitnehmenden

In der Variante ist in Art. 354e OR vorgesehen, dass auf die Übernahme aller Kosten durch den Arbeitgeber für erforderliche Geräte und das benötigte Material durch Abrede verzichtet werden kann, sofern ein Arbeitsplatz im Unternehmen zur Verfügung gestellt wird. Problematisch ist dies insbesondere dann, wenn vereinbart wurde, dass die Arbeit zu Teilen an einem Arbeitsplatz ausserhalb des Betriebes ausgeführt wird und der Arbeitnehmende nicht jederzeit an den Arbeitsplatz zurückkehren kann, weil er zu bestimmten Zeiten Arbeit ausserhalb des Betriebes verrichten muss. Dieses Problem wird verschärft, wenn der Arbeitnehmende sich vertraglich zur Telearbeit verpflichtet hat. Würde einem solchen Arbeitnehmenden etwa die Möglichkeit wegfallen, die Arbeit bei sich zu Hause zu erledigen, müsste er sich für die vereinbarte Telearbeit auf eigene Kosten in andere Räumlichkeiten einmieten. Die Abwälzung der Kosten auf den Arbeitnehmenden widerspricht diametral der Idee des Arbeitsrechts, wonach das Geschäftsrisiko allein beim Arbeitgeber liegt und dieser für die Kosten aufkommen muss.¹⁵ Mit dieser Regelung würde ein gefährlicher Präzedenzfall geschaffen und der Druck auf Arbeitnehmende zur Einwilligung in Telearbeit zunehmen.

Recht auf Nichterreichbarkeit mangelhaft

Nach Art. 28b ArG und Art. 354c OR der Variante soll das Recht auf Nichterreichbarkeit der Arbeitnehmenden explizit in die jeweiligen Gesetze aufgenommen werden. Gemäss dem erläuternden Bericht der WAK-N besteht das Recht auf Nichterreichbarkeit bereits heute als ungeschriebenes Recht. Die vorgeschlagene Umsetzung mit der Nennung der jeweils im Gesetz geregelten Sachverhalte (Ruhezeit und Sonntage im ArG, Freizeit und Ferien im OR) ist allerdings (bewusst?)

¹³ Dinh H, Strazdins L, Welsh J Hour-glass ceiling: Work-hour thresholds, gendered health inequities; in: Social Science and Medicine 2017; Bonsdorff MB et al Working hours and sleep duration in midlife as determinants of health-related quality of life among older businessmen; in: Age and Aging 201.

¹⁴ Art. 27 ff. ArGV 1.

¹⁵ Luca Cirigliano / Nic Frei, Zwingende Arbeitgeberpflichten bei Einrichtung von Homeoffice, in: Jusletter 7. März 2022, Rz. 23 ff.; SECO, Homeoffice Gesundheitsschutz – auch beim Arbeiten zu Hause (2022, aktualisiert 2024), S. 11.

widersprüchlich: Das Recht auf Nichterreichbarkeit gilt «immer», ausser (!) während der Arbeitszeit und weiteren vereinbarten Zeiten, während derer Arbeitnehmende erreichbar sein müssen. Dies ist kein «Recht auf Nichterreichbarkeit», sondern nur deren Vorspiegelung.

Eine korrekt formulierte, materielle Regelung zur «Nichterreichbarkeit» würde vom SGB begrüsst, die vorgeschlagene Formulierung und Umsetzung in ihrer jetzigen Form hingegen ist widersprüchlich und mangelhaft. Dieses Recht ist schlussendlich nur von Wert, wenn es vom Arbeitgeber respektiert wird. Eine umgekehrte Regelung, nach der der Arbeitgeber durch technische oder andere Massnahmen dafür sorgen muss und dafür verantwortlich ist, dass das Recht respektiert wird, wäre tatsächlich effektiv und entsprechend wünschenswert. Der SGB schlägt vor, ein solches «Recht auf Unerreichbarkeit» in den einschlägigen ArG-Verordnungen zu präzisieren und konkretisieren. Für eine sozialpartnerschaftliche Entwicklung einer solchen Revision unter der Ägide des SECO stehen wir zur Verfügung.

Fazit

Die Schweiz hat bereits heute ein liberales Arbeitsrecht das Homeoffice und Telearbeit problemlos zulässt. Die hier vorgeschlagene Deregulierung der Arbeitszeiten würde vor allem dazu führen, dass für die Arbeitnehmenden die stressbedingten – der Telearbeit sowieso inhärenten – Gesundheitsrisiken, potenziert würden. Weiter könnten neu jegliche arbeitsbedingten Spesen und Auslagen vertraglich auf den Arbeitnehmenden übertragen werden. Dies wäre ein gefährlicher Präzedenzfall für die bisher im Schweizer Arbeitsrecht zu Recht verbotene Überwälzung des Unternehmensrisiko auf die Arbeitnehmenden. Das neue OR-Vertragskonstrukt könnte sich zur eigentlichen «Homeoffice-Falle» entwickeln, Arbeitnehmende könnten bei Problemen nicht mehr an den eigentlichen Arbeitsplatz zurückkehren, ohne zu kündigen.

Die Gewerkschaften sehen deswegen und aus den oben genannten Gründen keine Rechtfertigung für die massive Deregulierung auf Kosten der betroffenen Arbeitnehmenden und deren Gesundheit. Die Gewerkschaften lehnen die parlamentarische Initiative in beiden Varianten in aller Deutlichkeit ab und werden sie mit allen nötigen Mitteln bekämpfen.

Wenn Anpassungen bei Telearbeit und Homeoffice geprüft werden sollen, sollte dies unter der Leitung des SECO und unter Einbezug der Sozialpartner auf Stufe der Arbeitsgesetz-Verordnung erfolgen. Der SGB steht für einen «Runden Tisch» der Sozialpartner unter Leitung des SECO zur Verfügung, um an einer konstruktiven Revision der ArGV1, ArGV2 oder ArGV3 mitzuwirken in Sachen Telearbeit und Homeoffice.

Wir danken Ihnen herzlich für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND



Pierre-Yves Maillard
Präsident



Luca Cirigliano
Zentralsekretär

Kommission für Wirtschaft und Abgaben
des Nationalrates WAK-N
3003 Bern

ab-geko@seco.admin.ch

Bern, 4. Dezember 2024 sgv-Kl/ym

Vernehmlassungsantwort: parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484)

Sehr geehrte Damen und Herren

Als grösste Dachorganisation der Schweizer Wirtschaft vertritt der Schweizerische Gewerbeverband sgv über 230 Verbände und über 600 000 KMU, was einem Anteil von 99.8 Prozent aller Unternehmen in unserem Land entspricht. Im Interesse der Schweizer KMU setzt sich der grösste Dachverband der Schweizer Wirtschaft für optimale wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen sowie für ein unternehmensfreundliches Umfeld ein.

Mit Schreiben vom 10. September 2024 lädt die Kommission für Wirtschaft und Abgaben WAK-N ein, sich zur parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484) zu äussern. Mit den vorgeschlagenen Änderungen und Arbeitsgesetz soll den Entwicklungen in der Arbeitswelt Rechnung getragen und flexiblere Rahmenbedingungen für die Telearbeit geschaffen werden. Arbeitnehmende erhalten mehr Gestaltungsspielraum, womit zugleich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert wird. Die Vorlage der Kommission sieht vor, die maximale Zeitspanne für die Tages- und Abendarbeit auf 17 Stunden zu erhöhen und gelegentliche freiwillige Arbeitseinsätze an Sonntagen zu erlauben. Auch im Obligationenrecht sollen Anpassungen zur Telearbeit vorgenommen werden.

Der Schweizerische Gewerbeverband sgv unterstützt die Revision des Arbeitsgesetzes und die Ausdehnung der maximalen Zeitspanne für die Tages- und Abendarbeit auf 17 Stunden, lehnt aber die Verankerung der Telearbeit im Obligationenrecht ab. Zu einzelnen Positionen nehmen wir wie folgt Stellung:

Generell unterstützt der sgv eine Flexibilisierung des Arbeitsrechts. Während der Corona-Krise haben die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch die Vorgesetzten Erfahrungen mit Homeoffice gemacht. Die vergangenen Jahre haben aber auch gezeigt, dass immer mehr Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen es ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, die Arbeit teilweise zu Hause zu erledigen. Dadurch können Familie und Beruf besser aufeinander abgestimmt werden. Gefordert wird, das Arbeitsgesetz so zu modernisieren, dass für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selbst festsetzen können, sich der Zeitraum, in welchem die Arbeit erledigt werden kann, auf 17 Stunden erstreckt. Gelegentliche Arbeitsleistungen von kurzer Dauer unterbrechen die Ruhezeit nicht. Keine Bewilligung benötigt werden soll für Sonntagsarbeit, die von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selbst festsetzen können, in ihrer Wohnung erbracht wird.

Der Schweizerische Gewerbeverband sgv unterstützt dieses Vorgehen. Eine Flexibilisierung des geltenden Arbeitsrechts ist notwendig, um neuen Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern insbesondere mit Blick auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit gerecht zu werden. Das ist nicht nur aus Sicht der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers wichtig, sondern auch aus der Sicht des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin. Da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angestellte sind, ist der Arbeitgeber einerseits weisungsberechtigt, aber andererseits auch dafür verantwortlich, dass das Arbeitsrecht eingehalten wird. Die Corona-Krise und mit ihr verbunden die Home-Office Pflicht haben aufgezeigt, wo die Grenzen des über 50-jährigen Arbeitsrechts, das immer noch einem längst vergangenen industriellen Zeitgeist anhängt, liegen. Heute muss die Tages- und Abendarbeit inklusive Pausen innerhalb von 14 h liegen. Diese Eingrenzung macht wenig Sinn, weil sie den Mitarbeitenden die Flexibilität dann zu arbeiten, wenn sie wollen und wenn sie besonders produktiv sind.

Revision des Arbeitsgesetzes: Der sgv unterstützt die von der WAK-N vorgeschlagene Revision des ArG und die neuen Art. 28a ff. und die Schaffung eines Abschnitts zur Arbeits- und Ruhezeit bei Telearbeit. Ein explizites Recht auf Nichterreichbarkeit (Art. 28b E-OR) ist nicht nötig. In Art. 28a E-OR wird der Geltungsbereich der Telearbeit stark eingeschränkt. Die Sonntagsarbeit reduziert sich auf 5 Stunden an höchstens 9 Sonntagen pro Jahr. Ebenso ist ein explizites Nachtarbeitsverbot nicht notwendig. Die Nachtarbeit bzw. ihr Verbot ist in Art. 16 ArG ff. bereits geregelt. Die beiden Minderheitsanträge in Art. 28e und 28h E-OR lehnt der sgv ab, ebenso wie der Minderheitsantrag, auf die Vorlage gar nicht erst einzutreten.

Revision des Obligationenrechts: Der sgv sieht den Nutzen einer zusätzlichen Regulierung der Telearbeit im Obligationenrecht nicht und lehnt Art. 354a–362 E-OR ab.

Die gesamte Revision ist auf das Notwendigste und den ursprünglichen Zweck der parlamentarischen Initiative 16.484 zu fokussieren. Dies ist mit der Ausdehnung des Zeitraums auf 17 Stunden, mit der eingeschränkten Sonntagsarbeit und mit der Nichtunterbrechung der Ruhezeit von gelegentlichen Arbeitsleistungen von kurzer Dauer erfüllt.

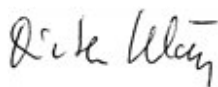
Wir danken für die Berücksichtigung unserer Argumente.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Gewerbeverband sgv



Urs Furrer
Direktor



Dieter Kläy
stv. Direktor, Ressortleiter



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Kommission für Wirtschaft und Abgaben, Nationalrat
3003 Bern

Per E-Mail: ab-geko@seco.admin.ch

Zürich, 10. Dezember 2024 AS/sm
schwarzenbach@arbeitgeber.ch

Stellungnahme zur Vorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484)

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir wurden mit E-Mail vom 10. September 2024 der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats, eingeladen, zu eingangs erwähnter Vernehmlassung bis zum 10. Dezember 2024 Stellung zu nehmen. Dafür danken wir Ihnen bestens und unterbreiten Ihnen nachfolgend gerne unsere Positionen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 90 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie einige Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit rund 2 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Er verfügt dabei über anerkanntes Expertenwissen insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik.

Die Position des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV):

- Der SAV unterstützt die mit der Pa.lv. 16.484 angestrebte Zielsetzung, **wonach Arbeitnehmende durch die Lockerung der strengen an die Fabrikzeiten anlehenden Bestimmungen des ArG ihre Arbeitsverpflichtungen besser und gesundheitsverträglicher auf ihre privaten Bedürfnisse und Verpflichtungen abstimmen können.**
- Der Vorentwurf der WAK-N nimmt diese Zielsetzungen teilweise auf. Zu begrüßen ist neu die **Erweiterung des individuellen Tageszeitrahmens** auf 17 Stunden und die **Einführung der Möglichkeit, einen während der Woche freigenommenen Tag teilweise am Sonntag nachzuholen, was eine Verschiebung der «normalen» Arbeitszeit darstellt.** Diese Erweiterungen stellen den Kern der Pa.lv. dar.
- Der SAV beantragt im Vorentwurf der WAK-N verschiedene Änderungs- und Streichungsanträge, insbesondere soll der einschränkende Geltungsbereich erweitert werden, siehe nachfolgend unter Punkt 2.
- **Der SAV lehnt die Variante «Ergänzung des OR» entschieden ab.** Die Regelungen im Vorentwurf zum ArG betreffen allesamt die Regulierung der Arbeitszeit und sind klar im ArG zu regeln.

1. Ausgangslage

Vorliegend geht es um die Umsetzung der Pa.Iv. 16.484, wonach mit der gesetzlichen Flexibilisierung zu Gunsten der Arbeitnehmenden - welche mittels grösserer Gestaltungsfreiheit (erweiterter Arbeitszeiträumen, Unterbrechen der Ruhezeit und Sonntagsarbeit) bei ihrer Arbeit im Homeoffice - dem Stress am Arbeitsplatz leichter entgegengewirkt werden soll.

Der SAV unterstützt die mit der Pa.Iv. angestrebte Zielsetzung, nach welcher **Arbeitnehmende durch die Lockerung der strengen Bestimmungen des ArG ihre Arbeitsverpflichtungen besser und gesundheitsverträglicher auf ihre privaten Bedürfnisse und Verpflichtungen abstimmen können.**

Das ArG wurde ursprünglich in Kraft gesetzt, um die Arbeitsbedingungen in Fabriken zu regulieren. Es sollte die Gesundheit der Arbeiter schützen, ihre Arbeitszeiten begrenzen und den Umgang mit Maschinen sicherer machen. Die Arbeitswelt hat sich jedoch seitdem grundlegend verändert. Viele Berufe finden heute nicht mehr in der Fabrik, sondern in Dienstleistungssektoren, Büros oder in digitalen Arbeitsumgebungen statt.

Die aktuellen Herausforderungen wie Homeoffice und die flexible Gestaltung der Arbeitszeiten bzw. deren Einteilung wurden im ursprünglichen Gesetz nicht berücksichtigt, was Diskussionen über eine Modernisierung des ArG notwendig macht, um es an die heutigen Arbeitsbedingungen anzupassen.

Der SAV hat die auf dem vorliegenden Entwurf basierende Pa.Iv. aus dem Jahre 2016 deshalb auch immer unterstützt. Erfreulicherweise hat die WAK-N den Handlungsbedarf einer Anpassung des ArG an die Entwicklungen in der jüngeren Vergangenheit erkannt. Heute ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zentral für die Arbeitnehmenden. Das bildet das aktuelle Gesetz aber nicht ab.

Dass der Wunsch nach mehr Flexibilität bei der Ausübung der Arbeit besteht, zeigt auch die im Oktober 2024 erschienene [Sotomo-Studie](#) «Flexibilität in der Arbeitswelt». Die Erkenntnisse über die Auswirkungen von flexiblen Arbeitszeitmodellen auf das Befinden und die Gesundheit der Mitarbeitenden sind bemerkenswert:

- **Flexibilität führt zu weniger Stress und tieferer Belastung:** 81 Prozent der Befragten gaben an, dass mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten ihr Stressniveau senken würde.
- **Flexible Arbeitszeiten führen kaum zu belastender Vermischung von Arbeit und Freizeit:** Bei Personen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen vermischen sich Arbeit und Freizeit eher als bei Personen mit fixen Arbeitszeiten, jedoch empfinden sie diese Vermischung vergleichsweise seltener als Belastung.
- Die seltenere Belastung der Vermischung von Arbeit und Freizeit könnte u.a. daran liegen, dass flexible Arbeitszeiten es laut den Befragten erleichtern, soziale und familiäre Verpflichtungen wahrzunehmen.

Der Vorentwurf der WAK-N nimmt diese Zielsetzungen teilweise auf. Zu begrüßen ist einerseits die Neuerung betr. **die Erweiterung des individuellen Tageszeitrahmens auf 17 Stunden**, wobei das nicht heisst, dass die Mitarbeitenden in Zukunft 17 Stunden arbeiten müssen, sondern bloss, dass sie ihre tägliche Arbeitszeit innerhalb eines verlängerten Rahmens erledigen können. Und andererseits ist zu begrüßen, dass die Mitarbeitenden die Möglichkeit erhalten, einen unter der Woche freigenommenen Tag teilweise am Sonntag nachzuholen, was **eine Verschiebung der «normalen» Arbeitszeit darstellt und geradezu einem Paradigmenwechsel gleicht.** Diese Erweiterungen stellen den Kern der Pa.Iv. da.

In verschiedenen Punkten weicht der Vorentwurf jedoch von der Pa.Iv. 16.484 ab:

1.1. Schaffung von zwei Kategorien von Homeofficemitarbeitenden ist unbegründet und störend

Gemäss Entwurf soll das neu geschaffene Kapitel «IIIa. Arbeits- und Ruhezeit bei Telearbeit» für Arbeitnehmer gelten, welche über eine grosse Arbeitsautonomie verfügen und ihre Arbeitszeit mehrheitlich selber festsetzen können. Alle übrigen Mitarbeitenden werden von den Neuerungen nicht erfasst. Hiermit werden **zwei Kategorien von Homeofficemitarbeitenden** geschaffen. Jene, die unter den Geltungsbereich von Art. 28a ff. ArG fallen und somit von den Gestaltungsfreiheiten profitieren können und jene, die nicht darunterfallen. Gerade für Mitarbeitende ohne Zeitautonomie können die in der Pa.lv. 16.484 geforderten Gestaltungsfreiheiten sehr hilfreich sein, um die Vereinbarkeit von Arbeit und familiären Verpflichtungen zu verbessern und so ihr Stressniveau senken.

1.2. Gesetzliche Regelung betr. Form ist nicht notwendig

Homeoffice ist längst – spätestens jedoch seit der Corona-Pandemie – in der betrieblichen Realität angekommen und lässt sich mit den bestehenden Regelungen adäquat umsetzen. Eine spezifische gesetzliche Regelung für Telearbeit existiert nicht und ist auch nicht notwendig. Wo offene Fragen bestanden, haben Unternehmen selbstständig gut funktionierende Regelungen gefunden und vertraglich festgelegt – sei dies in konkludenter, mündlicher oder schriftlicher Form.

1.3. Die Variante «Ergänzung des OR» wird abgelehnt

Die Pa.lv. zielt darauf ab, Änderungen im ArG vorzunehmen, ohne gleichzeitig Anpassungen im OR einzuführen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die angestrebten Flexibilisierungen ausschliesslich Regelungen des ArG betreffen. Der SAV unterstützt diese, lehnt jedoch die zusätzliche Einführung einer zusätzlichen Variante ab.

Die Regelungen zur Arbeitszeit sowie andere Massnahmen zum Schutz der Gesundheit sind im ArG verankert und nicht im OR. Diese Aufteilung entspricht der gesetzlichen Systematik, die das Arbeitsrecht in einen öffentlich-rechtlichen Bereich (Arbeitnehmerschutz durch das ArG) und einen privatrechtlichen Bereich (Arbeitsvertragsrecht durch das OR) trennt.

1.4. Grundsätzliche Kritik

Schlussendlich weisen wir darauf hin, dass einzelne SAV-Mitglieder die vorgelegte Umsetzung der Pa.lv. 16.484 integral ablehnen. Sei es, weil sie (zu stark) auf Homeoffice fokussiert.

2. Im Einzelnen

Um die Zielsetzung der Pa.lv. 16.484 besser erreichen zu können, beantragt der SAV im Vorentwurf folgende verschiedene Änderungs- und Streichungsanträge.

- **Art. 28a ArG Geltungsbereich**

Lit. a und b

Das Kapitel Arbeits- und Ruhezeit bei Telearbeit soll gemäss Entwurf nur für Arbeitnehmende ab 18 Jahren gelten, die bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen; ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können; und mit dem Arbeitgeber schriftlich vereinbart haben, dass sie ihre Arbeitsleistung ganz oder teilweise an einem Arbeitsort ausserhalb des Betriebs erbringen können.

Mit den einschränkenden Vorgaben, dass die Angestellten bei «ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie» verfügen müssen (lit. a) und «ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können» (lit. b) wird der Mehrheit der Angestellten, die diese strengen Bedingungen nicht erfüllen, **eine Verbesserung der Abstimmung von sozialen und/oder familiären Bedürfnissen und ihrer Arbeitsverpflichtungen verwehrt.**

Wie bereits erwähnt, sollen die Zielsetzungen in der vorliegenden Gesetzesrevision und die damit ermöglichten Flexibilisierungen der Arbeitszeitmodelle zu Gunsten der Angestellten für eine möglichst breite Arbeitnehmerschaft Geltung erlangen. Es ist im vorliegenden Kontext und insbesondere auch im Hinblick auf die Ergebnisse der erwähnten Sotomo-Studie vom Oktober 2024 nicht nachvollziehbar, warum mit den sehr einschränkenden Regelungen in Art. 28a lit. a und lit. b eine breite Schicht von Angestellten nicht von einer Flexibilisierung bei Telearbeit profitieren sollen.

Zudem werden **zwei Kategorien von Homeofficemitarbeitenden** geschaffen. Jene, die unter den Geltungsbereich von Art. 28a ArG fallen und somit von den Gestaltungsfreiheiten profitieren können und jene, die nicht darunterfallen. Gerade für Mitarbeitende ohne Zeitautonomie können die in der Pa.lv. geforderten Gestaltungsfreiheiten sehr hilfreich sein, um die Vereinbarkeit mit Arbeit und familiären Verpflichtungen zu verbessern und so ihr Stressniveau senken.

Der SAV lehnt lit. a und b ab und beantragt deren Streichung.

Streichungsantrag:

Art. 28a Geltungsbereich:

«¹ Dieses Kapitel gilt nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 18 Jahren, die:

~~a. bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen;~~

~~b. ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können; und~~

Lit. c

Lit. c hält fest, dass Arbeitnehmende mit dem Arbeitgeber schriftlich zu vereinbaren haben, dass sie ihre Arbeitsleistung ganz oder teilweise an einem anderen Arbeitsort ausserhalb des Betriebes erbringen können.

Es ist nicht ersichtlich, weshalb diese Vereinbarung in schriftlicher Form erfolgen muss, während der Arbeitsvertrag selbst nicht an eine besondere Form gebunden ist.

Der SAV beantragt die Streichung der Schriftlichkeit.

Änderungsantrag

Art. 28a Geltungsbereich:

«¹ Dieses Kapitel gilt nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 18 Jahren, die:

~~a.~~

~~b.~~

c. mit dem Arbeitgeber **schriftlich** vereinbart haben, dass sie ihre Arbeitsleistung ganz oder teilweise an einem Arbeitsort ausserhalb des Betriebs erbringen können (Telearbeit).»

Eventualiter zu Art. 28a ArG Geltungsbereich

Eventualiter ist der Geltungsbereich auf diejenigen Arbeitnehmenden einzuschränken, welche ihre Arbeitszeit zu einem **namhaften** Teil selber festsetzen können. Die Begriffe "mehrheitlich" und "namhaft" werden im Arbeitsgesetz (insb. Art. 73a und 73b ArGV1) gezielt verwendet. Gemäss dem erläuterten Bericht zielt man auf die Arbeitnehmenden, welche gemäss Art. 73b ArGV1 erleichtert ihre Arbeitszeit erfassen dürfen. Diese Arbeitnehmenden können zu einem **namhaften** (und gerade nicht **mehrheitlichen** Teil wie in Art. 73a ArGV1) ihre Arbeitszeit selber festlegen. "Namhaft" würde den Geltungsbereich zwar auch etwas einschränken, aber nicht so stark wie der vorliegende Gesetzesentwurf ("mehrheitlich").

Eventualantrag

Art. 28a Geltungsbereich:

«¹ Dieses Kapitel gilt nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 18 Jahren, die:

- a. ~~bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen;~~
- b. ihre Arbeitszeiten **mehrheitlich namhaften** selber festsetzen können; und
- c. mit dem Arbeitgeber **schriftlich** vereinbart haben, dass sie ihre Arbeitsleistung ganz oder teilweise an einem Arbeitsort ausserhalb des Betriebs erbringen können (Tearbeit).»

• Art. 28b ArG Recht auf Nichterreichbarkeit

Der Arbeitnehmende soll gemäss Gesetzesentwurf das Recht haben, während der täglichen Ruhezeit und an Sonntagen nicht erreichbar zu sein. Dies gilt bereits heute und muss nicht nochmals gesetzlich festgehalten werden. Das Verbot der Nacharbeit gehört zur Ruhezeit, womit die Nachruhe als Normalfall der täglichen Ruhezeit betrachtet wird. In dieser Zeit darf ein Mitarbeitender ohne entsprechende Bewilligung nicht arbeiten – das Recht auf Nichterreichbarkeit ist gewährleistet.

Neben der Nachruhe umfasst die tägliche Ruhezeit auch die restliche Freizeit (Zeit nach Arbeitsende). In dieser Zeitspanne kann es notwendig sein, dass ein Arbeitgeber infolge von Notfällen oder anderen betrieblichen Notwendigkeiten einen Mitarbeiter erreichen muss. **Dies unter der Voraussetzung, dass die Kontaktaufnahme für den Mitarbeitenden zumutbar ist** – und auch dies ist im OR bezüglich Mehrarbeit so vorgesehen. Nachfolgend sind einige Hauptgründe für die Erreichbarkeit erwähnt:

- **dringende betriebliche Notwendigkeiten:** In manchen Branchen, wie z. B. der **Gesundheitsversorgung**, der **Sicherheitsbranche** oder bei technischen Störungen, können unvorhergesehene Ereignisse bzw. ein Personalausfall auftreten, die ein schnelles Eingreifen erfordern. In diesen Fällen ist es zwingend notwendig, dass ein Mitarbeiter auch ausserhalb der Arbeitszeit kontaktiert werden kann.
- **Vertragliche Regelungen:** In einigen Arbeitsverträgen, besonders in Führungs-/Kaderpositionen oder Bereichen mit hoher Verantwortung, kann eine erweiterte Erreichbarkeit festgelegt sein, was den Arbeitgeber berechtigt, den Mitarbeitenden auch ausserhalb der eigentlichen Arbeitszeit zu erreichen.

Aufgrund der bestehenden Regelungen und der Vielfältigkeit von besonderen Umständen, lehnt der SAV es ab, einen eigenen Artikel zur umfassenden Nichterreichbarkeit ins Gesetz aufzunehmen.

Der SAV lehnt diesen Artikel ab und beantragt die Streichung.

Streichungsantrag:

Art. 28b Recht auf Nichterreichbarkeit ArG ist zu streichen:

~~«Die Arbeiternehmerin oder der Arbeitnehmer hat das Recht, während der täglichen Ruhezeit und an Sonntagen nicht erreichbar zu sein.»~~

• Art. 28c Tages- und Abendarbeit

Die individuelle Tages- und Abendarbeit ist gemäss Vorlage einschliesslich Pausen und Überzeit innerhalb von höchstens 17 aufeinander folgenden Stunden zu leisten. Diese Erweiterung des Arbeitszeitrahmens auf 17 Stunden ermöglicht eine Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie weiteren sozialen Verpflichtungen der Angestellten. Die Erhöhung des Arbeitszeitrahmens heisst dabei nicht, dass die Mitarbeitenden in Zukunft 17 Stunden arbeiten müssen, sondern bloss, dass sie ihre tägliche Arbeitszeit innerhalb eines verlängerten Rahmens erledigen können.

Wie bereits erwähnt, muss hier nochmals angefügt werden, dass gemäss genannter Sotomo-Studie **satte 81 Prozent der Befragten der Meinung sind, dass zusätzliche Flexibilität bei den Arbeitszeiten sich positiv bzw. eher positiv auf ihr Stressniveau auswirken würde.**

Da diese Bestimmung einen Teilaspekt der Pa.Iv. 16.484 aufnimmt, begrüsst der SAV diesen Artikel.

Aufgrund des Streichungsantrages in Art. 28a ArG betr. Geltungsbereich ist eventualiter Art. 28c ArG mit dem Zusatz «*Im Falle von Telearbeit auf Wunsch des Arbeitnehmenden...*» zu ergänzen.

Eventualantrag

Art. 28c Tages- und Abendarbeit:

«*Im Falle von Telearbeit auf Wunsch des Arbeitnehmenden ist die Tages- und Abendarbeit einschliesslich Pausen und Überzeit innerhalb von höchstens 17 aufeinander folgenden Stunden zu leisten.*»

- **Art. 28d Tägliche Ruhezeit**

Die tägliche Ruhezeit kann an Tagen, an denen Telearbeit geleistet wird, 9 Stunden betragen, soweit sie über einen Zeitraum von vier Wochen mindestens elf Stunden beträgt. Zudem soll der Arbeitnehmende die Möglichkeit erhalten, für dringende Tätigkeiten seine tägliche Ruhezeit zu unterbrechen, so die Vorlage.

Die Reduktion der täglichen Ruhezeit von 11 auf 9 Stunden und der Grundsatz, dass die Ruhezeit aus eigenem Antrieb und für dringende Tätigkeiten unterbrochen werden kann, entspricht den Forderungen der Pa.Iv. 16.484.

Der SAV begrüsst daher diese Regelung.

Aufgrund des Streichungsantrages in Art. 28a ArG betr. Geltungsbereich ist Art. 28d ArG eventualiter mit dem Zusatz «*Im Falle von Telearbeit auf Wunsch des Arbeitnehmenden...*» zu ergänzen.

Eventualantrag

Art. 28d Tägliche Ruhezeit

«*Im Falle von Telearbeit auf Wunsch des Arbeitnehmenden muss die tägliche Ruhezeit an Tagen, an denen Telearbeit geleistet wird, mindestens neun Stunden betragen. ...*»

- **Art. 28e Sonntagsarbeit**

Gemäss Vorlage ist für Sonntagsarbeit von jeweils höchstens fünf Stunden an höchstens neun Sonntagen pro Jahr keine Bewilligung erforderlich.

Die Möglichkeit, dass auf Wunsch der Angestellten an einer beschränkten Anzahl von Sonntagen gearbeitet werden kann, stellt einen Paradigmenwechsel dar und ist grundsätzlich zu begrüssen.

Grundsätzlich ist die Begründung, wonach eine Beschränkung auf jeweils **höchstens fünf Stunden** an höchstens neuen Sonntagen pro Jahr zulässig ist, **irrelevant**: Es wird genannt, dass die geleistete Sonntagsarbeit nicht durch einen gesetzlichen Ersatzruhetag von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden kompensiert werden muss, sondern die Ersatzruhezeit stundenweise erfolgen kann (bei Sonntagsarbeit länger als fünf Stunden, Art. 20 Abs. 2 ArG). Der Erläuternde Bericht hält selber zur Sonntagsarbeit fest: «Dadurch wird beispielsweise ermöglicht, einen während der Woche freigenommenen Tag teilweise am Sonntag nachzuholen». **Es handelt sich hierbei um eine Verschiebung der**

Arbeitszeit – unter der Woche kann der Mitarbeitende für sich entscheiden, ob er einen Tag/ein paar Stunden arbeitsfrei gestalten möchte, dafür arbeitet er diese freigenommenen Stunden am Sonntag freiwillig nach. Es kann somit nicht angehen, dass dann für diese Arbeitszeitverschiebung auf den Sonntag Ersatzruhezeit erfolgen muss.

Weiter ist bei dieser bewilligungsfreien Sonntagsarbeit wichtig, dass diese **keinen Lohnzuschlag** gemäss Art. 19 Abs. 3 ArG auslöst. Die Pa.lv. 16.484 zielt auf eine Erweiterung der Gestaltungsfreiheiten für Arbeitnehmer ab. Da ist es nicht sachgerecht, wenn Arbeitgeber für eine von den Arbeitnehmenden selbstgewählte Sonntagsarbeit im Homeoffice einen monetären Zuschlag bezahlen müssten.

Damit keine Rechtsunsicherheit besteht, **beantragt der SAV eine Ergänzung dahingehend, dass kein Lohnzuschlag für vorübergehende Sonntagsarbeit geschuldet ist und keine Zeitkompensation erfolgen muss.** Der Minderheitsantrag, wonach der Artikel abgelehnt wird, lehnt der SAV ab.

Ergänzungsantrag:

Art. 28e Sonntagsarbeit ist wie folgt zu ergänzen:

«Für Sonntagsarbeit von jeweils höchstens fünf Stunden an höchstens neun Sonntagen pro Jahr ist keine Bewilligung erforderlich und kein Lohnzuschlag für vorübergehende Sonntagsarbeit geschuldet. Eine Ersatzruhezeit für die geleistete Sonntagsarbeit erfolgt nicht.»

Aufgrund des Streichungsantrages in Art. 28a ArG betr. Geltungsbereich ist Art. 28e ArG eventualiter mit dem Zusatz *«Im Falle von Telearbeit auf Wunsch des Arbeitnehmenden...»* zu ergänzen.

Eventualantrag

Art. 28e Sonntagsarbeit

«Im Falle von Telearbeit auf Wunsch des Arbeitnehmenden ist für Sonntagsarbeit von jeweils höchstens fünf Stunden an höchstens neun Sonntagen pro Jahr keine Bewilligung erforderlich und kein Lohnzuschlag für vorübergehende Sonntagsarbeit geschuldet. Eine Ersatzruhezeit für die geleistete Sonntagsarbeit erfolgt nicht.»

• **Art. 28f Nachtarbeit**

Die Vorlage hält fest, dass Arbeitsleistungen ausserhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeit untersagt sind. Das Nachtarbeitsverbot ist bereits in Art. 16 des geltenden ArG verankert. **Die Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit sind in Art. 17 ArG geregelt.** Weshalb dieses Verbot hier nochmals wiederholt werden soll, ist nicht ersichtlich.

Streichungsantrag:

Art. 28f Nachtarbeit ArG ist zu streichen:

«Arbeitsleistungen ausserhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeit sind untersagt.»

• **Art. 28g Vereinbarung über Telearbeit**

Gemäss Vorlage soll die Vereinbarung Rahmenbedingungen enthalten, insbesondere über die Erreichbarkeit, die Zeiterfassung und weitere Massnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes. Die Rahmenbedingungen sollen mit den Arbeitnehmenden oder mit deren Vertretung im Betrieb vereinbart werden. Die Vereinbarung kann jederzeit mit einer Frist von einem Monat auf Monatsende gekündigt werden.

Diese Bestimmung ist nicht notwendig, da die Arbeit ausserhalb des vertraglich vereinbarten Arbeitssortes auch heute schon einer Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedarf.

Diesbezüglich hat sich in den Betrieben längst eine entsprechende Praxis entwickelt, die sich auf die geltenden Bestimmungen im ArG und OR sowie auf die mittlerweile auch verbreiteten Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen stützt. **Das Erfordernis einer schriftlichen Vereinbarung mit den Anforderungen gemäss Art. 28g ist vor diesem Hintergrund nicht nur unnötig, sondern auch kontraproduktiv, indem in bestens bewährte Regelungen in der Praxis eingegriffen wird.**

Der SAV lehnt diesen Artikel ab und beantragt die Streichung.

Streichungsantrag:

Art. 28g Vereinbarung über Telearbeit ist zu streichen:

~~«¹Die Vereinbarung enthält Rahmenbedingungen, insbesondere über die Erreichbarkeit, die Zeiterfassung und weitere Massnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes.~~

~~²Die Rahmenbedingungen werden gemäss den Mitwirkungsrechten mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder mit deren Vertretung im Betrieb vereinbart.~~

~~³Die Vereinbarung kann jederzeit mit einer Frist von einem Monat auf Ende des Monats gekündigt werden. Der zugrundeliegende Arbeitsvertrag bleibt davon unberührt.»~~

- **Art. 28h Arbeitsgeräte und Auslagen - Minderheitsantrag**

Eine Minderheit der WAK-N verlangt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit den für die Telearbeit erforderlichen Geräten und dem dazu benötigten Material ausrüsten und die entsprechenden Kosten übernehmen muss.

Die Regelung für Arbeitsgeräte und Material sowie der Auslagenersatz sind bereits im OR festgehalten. **Die herrschende Lehre und die bundesgerichtliche Rechtsprechung haben überdies den Auslagenersatz im Rahmen der Homeoffice-tätigkeit klar geregelt.** Gemäss Rückmeldungen aus den Branchen wurde der Auslagenersatz in der Praxis bisher problemlos umgesetzt; es besteht somit kein Handlungsbedarf.

Weiter soll bedacht werden, dass die Pa.Iv. 16.484 darauf abzielt, den Arbeitnehmenden eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatem zu ermöglichen. Die Homeofficearbeit basiert somit auf Freiwilligkeit und hauptsächlich im Interesse der Arbeitnehmenden. Entsprechend sollen die für die Telearbeit geltenden Rahmenbedingungen zwischen den Parteien privatrechtlich vereinbart werden.

Der SAV lehnt den Minderheitsantrag ab und beantragt die Streichung.

Streichungsantrag:

Minderheit

Art. 28h Arbeitsgeräte und Auslagen ist zu streichen:

~~«Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer mit den für die Telearbeit erforderlichen Geräte und dem dazu benötigten Material ausrüsten und die entsprechenden Kosten übernehmen.»~~

- **Variante: Ergänzung des OR durch einen Abschnitt C^{bis} Der Telearbeitsvertrag**

Wie bereits erwähnt, wird mit der Pa.Iv. 16.484 eine Änderung des ArG, jedoch keine Anpassung des OR verlangt. Dies, weil die beabsichtigten Flexibilisierungen Regelungen des ArG betreffen. Der SAV unterstützt dieses Anliegen, **lehnt jedoch eine zusätzliche Variante ab.**

Arbeitszeitregelungen werden – wie alle übrigen Massnahmen des Gesundheitsschutzes – im Arbeitsgesetz geregelt und nicht im OR. Dies entspricht der vom Gesetzgeber **verlangten Aufteilung des**

Arbeitsrechts in einen öffentlich-rechtlichen Teil des Arbeitnehmerschutzrechts im Arbeitsgesetz und in einen privatrechtlichen Teil des Arbeitsvertragsrechts im OR.

Das Argument der Kommission, dass der Telearbeitsvertrag aus «Gründen der Gesamtkohärenz des Arbeitsrechts» auch im OR definiert werden sollte, stellt sich bei genauerem Hinsehen als Trugschluss dar. Die Regelungen im Vorentwurf zum ArG betreffen allesamt die Regulierung der Arbeitszeit und sind klar im ArG zu regeln. Eine allgemeine Definition der Telearbeit im OR ist ebenso wenig notwendig, wie eine Regelung der Arbeits- oder Ruhezeiten im OR. Die Telearbeit wie die anderen im ArG geregelten Inhalte betreffen naturgemäss den Arbeitnehmerschutz und sind aus gesetzestechnischer und systematischer Sicht gerade nicht im OR zu regeln.

Wir bitten Sie um Berücksichtigung unserer Eingabe und die Rechtsunterzeichnende steht Ihnen für allfällige Rückfragen gerne zur Verfügung.

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND



Daniella Lützel Schwab
Ressortleiterin Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht



Andrea Schwarzenbach
Stv. Ressortleiterin Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht



Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für die Berggebiete
Groupement suisse pour les régions de montagne
Gruppo svizzero per le regioni di montagna
Gruppa svizra per las regiuns da muntogna

Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für die Berggebiete, Postfach, 3001 Bern

SECO

3003 Bern

ab-geko@seco.admin.ch

Bern, 2. Dezember 2024
TE / K 3

Stellungnahme der SAB zur Umsetzung der Parlamentarischen Initiative Burkart 16.484 Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für die Berggebiete (SAB) bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme im Rahmen der Vernehmlassung über randvermerktetes Geschäft. Die SAB vertritt die Interessen der Berggebiete in den wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Belangen. Mitglieder der SAB sind 22 Kantone, rund 600 Gemeinden sowie zahlreiche Organisationen und Einzelmitglieder.

Die SAB unterstützt die Vorlage in der Fassung der Kommissionmehrheit. Die SAB hatte sich schon seit vielen Jahren für die Verbreitung von Telearbeit respektive Homeoffice eingesetzt. Mit der Corona-Pandemie hat sich dieses Modell nun durchgesetzt und etabliert. Die zunehmende Verbreitung von Homeoffice hat positive Wirkungen auf die Berggebiete und ländlichen Räume. Dies lässt sich daraus erkennen, dass zahlreiche Personen ihren Wohnsitz dauerhaft ins Berggebiet verlegt haben. Auch als temporärer Wohnsitz geniessen die Berggebiete eine zunehmende Beliebtheit. Dank dem Homeoffice können Pendlerströme reduziert und Belastungsspitzen auf den Strassen und in den Zügen gebrochen werden.

Homeoffice wird von den Arbeitnehmenden gewünscht und bei der Stellensuche sogar oft explizit nachgefragt. Für moderne Arbeitgeber ist Homeoffice deshalb eine Selbstverständlichkeit und ein wichtiger Faktor bei der Rekrutierung von Fachkräften. Dass die Arbeitnehmenden ihre Arbeit dabei viel flexibler einteilen können, ist einer der grossen Vorteile von Homeoffice. Sie sind dafür auch bereit, einmal später am Abend oder sogar am Wochenende Arbeit zu leisten. Das Arbeitsrecht hinkt hinter der Entwicklung her und bildet die modernen Arbeitsformen noch nicht ab. Mit der Pa.Iv. Burkart werden die Grundlagen geschaffen, um

das Arbeitsrecht an diese modernen Arbeitsformen anzupassen. Wichtig ist aus Sicht der SAB dabei auch das Recht auf Nichterreichbarkeit. In einer Zeit, in der alle immer und überall mit modernen Kommunikationstechnologien erreichbar sind, ist es umso wichtiger, auch eine Auszeit einplanen zu können.

Ferner bitten wir den Bundesrat, in der Umsetzung der Pa.Iv, darauf zu achten, dass die administrativen Lasten für die Kantone nicht grösser werden.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen und verbleiben

Mit freundlichen Grüssen

**SCHWEIZERISCHE ARBEITSGEMEINSCHAFT
FÜR DIE BERGGEBIETE (SAB)**

Der Präsident:

Der Direktor:

Pius Kaufmann
Nationalrat

Thomas Egger

Résumé

Le SAB - Groupement suisse pour les régions de montagne - soutient le projet visant à assouplir les conditions encadrant le télétravail, selon la version de la majorité de la commission qui en est responsable. Le télétravail, qui a connu un important bond lors de la pandémie de coronavirus, a des effets positifs sur les régions de montagne et les espaces ruraux. De nombreuses personnes s'y sont installées en recourant à ce mode de travail. De plus, le travail à domicile permet de réduire les flux pendulaires et de diminuer les pics de pollution sur les routes, ainsi que l'affluence dans les trains. Celles et ceux qui recourent au télétravail peuvent effectuer des tâches professionnelles quand ça leur convient, notamment en soirée ou durant les fins de semaine. Par conséquent, il est nécessaire d'adapter les conditions encadrant le télétravail, tel que demandé par l'initiative parlementaire Burkart (16.484). Toutefois, du point de vue du SAB, le droit de ne pas être constamment joignable constitue également un point important.

Per Mail an

ab-geko@seco.admin.ch

Bern, 6. Oktober 2024

Stellungnahme zur Vorlage «Mehr Gestaltungsfreiheit im Homeoffice» der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

1. Ausgangslage

Starker Anstieg neuer gesundheitlicher Risiken

Travail.Suisse stellt mit Besorgnis fest, dass sich die allgemeine gesundheitliche Situation der Arbeitnehmenden in der Schweiz in den letzten Jahren sehr besorgniserregend entwickelt. Insbesondere zeigt sich, dass ein immer grösserer Anteil an Arbeitnehmenden nicht nur gestresst, sondern zunehmend erschöpft ist. So ist etwa der Anteil an Arbeitnehmenden, welche nach der Arbeit zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten kümmern zu können zwischen 2021 und 2023 von 33% auf 37% angestiegen, wie die repräsentative Umfrage Barometer Gute Arbeit von Travail.Suisse und der Berner Fachhochschule zeigt.¹

27% der Befragten aus einer repräsentativen Befragung der Krankenkasse CSS gaben im Jahr 2024 zudem an, bereits einmal von einem Burn-out betroffen gewesen zu sein. Im Jahr 2022 lag dieser Wert noch bei 22%. Gemäss der gleichen Studie gaben 43% der Befragten an, dass ihre Arbeit immer mehr in die Freizeit übergreift, wobei immer mehr Befragte dies als Belastung empfinden (74% gegenüber 62% im Jahr 2022).² Von den Befragten erachten zudem 56% verschwimmende Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben als einen der zentralen Faktoren, welche bei Ihnen selbst zu einem Burn-out führen könnte.

¹ Travail.Suisse und Berner Fachhochschule (2023): «Barometer Gute Arbeit – ausgewählte Ergebnisse der Befragungswelle 2023», Medienkonferenz vom 2. November 2023, S. 14, Bern. URL: <https://www.travailsuisse.ch/de/media/2204/download?attachment>

² CSS (2024): «Wie geht es Ihnen? – CSS Gesundheitsstudie 2024», Luzern. URL: <https://cssversicherung.scene7.com/is/content/csskrankenversicherung/css-hallo-leben-studie-2024-depdf>

Die europäische Erhebung zu den Arbeitsbedingungen zeigt, dass in der Schweiz inzwischen mehr als jede/r dritte Arbeitnehmende (36%) häufig auch in der Freizeit arbeitet, damit die Arbeitsanforderungen erfüllt werden können. Dies entspricht europäisch einem weit überdurchschnittlichen Wert.³

Die gesundheitlichen Risiken haben für Arbeitnehmende in den letzten Jahren aber nicht nur zugenommen, sie haben sich auch verändert. Zwar bleiben körperliche Erkrankungen und auch die körperliche Erschöpfung für Arbeitnehmende sehr bedeutende gesundheitliche Risiken. Doch sind psychische Ursachen inzwischen der Hauptgrund für Neurenten in der Invalidenversicherung. Dabei besteht eine zunehmende Evidenz dafür, dass verschiedene Arbeitsbedingungen psychische Erkrankungen stark begünstigen.⁴

Das Arbeitsgesetz muss Arbeitnehmende deshalb besser gegen neue gesundheitliche Risiken schützen.

Das Arbeitsgesetz ermöglicht hohe Arbeitszeiten und bietet Arbeitgebern eine enorm hohe Flexibilität

Das schweizerische Arbeitsgesetz ermöglicht Arbeitgebern heute hohe wöchentliche Arbeitszeiten und eine sehr hohe Flexibilität. So führen unter anderem die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten von 45/50 Stunden und ihre möglichen gesetzeskonformen Überschreitungen bereits heute dazu, dass die Schweiz im europäischen Vergleich weitaus die höchsten Arbeitszeiten bei Vollzeiterwerbstätigkeit aufweist.⁵ Dies mit entsprechenden negativen Folgen auf die Gesundheit von Arbeitnehmenden.

Auch die Dauer der Tages- und Abendarbeit von 14 Stunden ermöglicht bereits heute eine Verteilung der Arbeit auf einen Zeitraum von beispielsweise 7 Uhr morgens bis 21 Uhr abends. Effektiv können dadurch täglich bereits heute 12.5 Stunden pro Tag gearbeitet werden. Die Höchstarbeitszeiten gelten zudem auch bei Teilzeitanstellungen, wodurch die zeitliche Flexibilität, welche den Arbeitgebern zugestanden wird, ein enormes Ausmass erreicht.

Die hohe Flexibilität, welche das Arbeitsgesetz bereits heute zulässt, wird von Arbeitgebern zunehmend ausgereizt und dadurch zu einem Problem für die Gesundheit der Arbeitnehmenden.

Homeoffice ist Realität, aber gesetzlich nicht spezifisch geregelt

Homeoffice ist heute für Arbeitnehmende in der Schweiz eine verbreitete Arbeitsform. Etwa 40% der Arbeitnehmenden in der Schweiz arbeiten gelegentlich oder regelmässig im Homeoffice. Demgegenüber arbeiten 60% der Arbeitnehmenden nicht im Homeoffice.⁶ Arbeiten im Homeoffice ist heute im Gesetz nicht spezifisch geregelt. Allerdings gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber auch im Homeoffice.

Homeoffice ist heute in der Arbeitswelt etabliert. Da sich bei dieser Arbeitsform spezifische Herausforderungen ergeben, begrüsst Travail.Suisse eine gesetzliche Regelung von Homeoffice im Grundsatz.

Die Kontrolle des Arbeitsgesetzes im Homeoffice erfordert eine spezifische Regelung

Auch hinsichtlich der Vorgaben im Obligationenrecht und dem Vollzug der Kontrollen durch die kantonalen Arbeitsinspektorate bestehen ohne explizite Regelungen beträchtliche Unsicherheiten. Arbeitsinspektoren kontrollieren die Einhaltung des Arbeitsgesetzes im Homeoffice in privaten Wohnungen in der Regel nicht. Dies wäre praktisch nur schwer möglich und auch aus Sicht der Arbeitnehmenden kaum wünschenswert. Entsprechend braucht es Regelungen, die eine Kontrolle über den Betrieb und nicht in privaten Wohnungen ermöglicht.

³ Staatssekretariat für Wirtschaft (2023): «Arbeitsbedingungen und Gesundheit in der Schweiz und Europa – ausgewählte Ergebnisse der europäischen Telefonerhebung über die Arbeitsbedingungen 2021», S. 14, Bern.

⁴ Scholz-Odermatt, S. und A. Zyska Cherix (2024): «Work-Related Mental Health Problems in Switzerland», Journal of Occupational and Environmental Medicine, Volume 66, Number 5, Mai 2024.

⁵ Eurostat: URL : https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ewhan2_custom_13162763/default/table?lang=de

⁶ Travail.Suisse und Berner Fachhochschule (2023): «Barometer Gute Arbeit – ausgewählte Ergebnisse der Befragungswelle 2023», Medienkonferenz vom 2. November 2023, Bern. URL: <https://www.travailsuisse.ch/de/media/2204/download?attachment>

⁶ CSS (2024): «Wie geht es Ihnen? – CSS Gesundheitsstudie 2024», Luzern. URL: <https://cssversicherung.scene7.com/is/content/csskrankenversicherung/css-hallo-leben-studie-2024-depdf>

Die Einhaltung arbeitsgesetzlicher Bestimmungen muss im Homeoffice anders kontrolliert werden als in einem Betrieb. Auch deshalb ist eine spezifische Regulierung von Homeoffice angezeigt.

Fazit

Travail.Suisse teilt aufgrund dieser Überlegungen die Einschätzung der Kommission, dass Homeoffice gesetzlich geregelt werden soll. Da im Arbeitsgesetz bereits heute eine hohe Flexibilität besteht, gilt es deshalb insbesondere, den Gesundheitsschutz für Arbeitnehmende zu verbessern.

2. Zur Vorlage

Nachfolgend wird zuerst auf die einzelnen Artikel der vorgeschlagenen gesetzlichen Anpassungen aus dem Arbeitsrecht und anschliessend des Obligationenrechts eingegangen.

Arbeitsrecht:

Geltungsbereich (Art. 28a):

Travail.Suisse begrüsst, dass nur Arbeitnehmende mit einer grossen Gestaltungsautonomie, die also weitgehend selber bestimmen können, in welcher Art und Weise die Arbeiten ausgeführt und organisiert werden und die ihre Arbeitszeit mehrheitlich selber festlegen können, von der Neuregelung betroffen sind.

Aus Sicht von Travail.Suisse sind aber die Gestaltungsautonomie und die mehrheitlich selbst festgelegten Arbeitszeiten als Kriterien nicht ausreichend. Zusätzlich soll ein Mindesteinkommen, beispielsweise der versicherte UVG-Maximallohn, als Voraussetzung für die Unterstellung unter diese gesetzliche Regelung festgelegt werden. Da nicht absehbar ist, wie sich die Arbeitsmodelle, darunter die Telearbeit in Zukunft weiterentwickeln werden, muss die privilegierte Stellung von Arbeitnehmenden zwingend auch durch die Höhe des Einkommens definiert werden.

Travail.Suisse begrüsst, dass eine individuelle Zustimmung über eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden für die Arbeitsform Voraussetzung ist.

Für Travail.Suisse ist es zwingend, dass Jugendliche, wie vorgeschlagen, nicht unter die neue Gesetzgebung fallen.

Recht auf Nichterreichbarkeit (Art. 28b):

Travail.Suisse begrüsst die Einführung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit während der täglichen Ruhezeit und an Sonntagen. Wichtig ist dabei, dass in einer Vereinbarung (Art. 28g) die Zeiten, an denen Arbeitnehmende erreichbar sind, schriftlich geregelt werden müssen.

Tages- und Abendarbeit (Art. 28c):

Travail.Suisse lehnt eine Ausdehnung der Tages- und Abendarbeit auf 17 Stunden strikt ab. Die Arbeitsleistung könnte dadurch in einem Zeitraum von 6 Uhr morgens bis 23 Uhr abends erbracht werden. Dadurch wären Arbeitstage von 15 Stunden möglich. Dies ist mit dem Gesundheitsschutz nicht vereinbar.

Überlange Arbeitstage sind ein grosses gesundheitliches Risiko für Arbeitnehmende. Sie erhöhen etwa das Risiko von Muskel-Skelett-Erkrankungen, einer Depressionserkrankung⁷ oder der Sterblichkeit aufgrund von Herz-Kreislauf-Erkrankungen vor dem 65. Altersjahr signifikant.⁸

Tägliche Ruhezeit (Art. 28d):

Travail.Suisse lehnt eine Reduktion der täglichen Ruhezeit von heute 11 auf 9 Stunden aus Gründen des Gesundheitsschutzes ab.

Sonntagsarbeit (Art. 28e):

Travail.Suisse lehnt eine Flexibilisierung der Sonntagsarbeit strikt ab. Der arbeitsfreie Sonntag ist ein seit Jahrhunderten etabliertes Recht auf Nicht-Erreichbarkeit. Er gewinnt mit der zunehmenden Entgrenzung der Arbeit an Bedeutung für die Gesundheit von Arbeitnehmenden und den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Je stärker zudem Arbeitszeiten nicht miteinander koordiniert (ungleichzeitig) sind, desto geringer ist die Erholung bei allen Arbeitnehmenden. Dies weil nicht nur Arbeitnehmende, die entscheiden am Sonntag zu arbeiten, von dieser betroffen sind («Sender einer Email»), sondern potenziell auch alle anderen Arbeitnehmenden («Empfänger einer Email»). Die Flexibilisierung des Arbeitsrechts für Arbeitnehmende mit einer hohen Gestaltungsautonomie betrifft dadurch einen deutlich grösseren Kreis an Arbeitnehmenden.

Travail.Suisse lehnt aus diesen Gründen die Ausdehnung der Sonntagsarbeit strikt ab.

Nachtarbeit (Art. 28f):

Travail.Suisse lehnt eine Aufhebung des Nachtarbeitsverbots strikt ab und begrüsst insofern den vorliegenden Vorschlag. Mit der Verlängerung des Zeitraums der Tages- und Abendarbeit auf 17 Stunden, der Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf 9 Stunden und des darin enthaltenen Nachtarbeitsverbots über 7 Stunden bleiben die Erholungszeiten aber viel zu gering und können den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmenden nicht sicherstellen.

Vereinbarung (Art. 28g):

Travail.Suisse begrüsst, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmende die Vereinbarungen über die Telearbeit in einer schriftlichen Vereinbarung festhalten müssen. Darin müssen Regelungen zur Erreichbarkeit, der Zeiterfassung und Massnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes enthalten sein. Travail.Suisse erachtet es als wichtig, dass diese Massnahmen durch den Bundesrat weiter konkretisiert und ausformuliert werden.

Die kantonalen Arbeitsinspektorate sollen bei ihren Kontrollen die Gesetzeskonformität der Vereinbarung und die Umsetzung der Fürsorgepflicht mit weiteren Massnahmen im Betrieb kontrollieren.

Travail.Suisse begrüsst, dass Arbeitnehmende oder ihre Vertretung gemäss ihren Mitwirkungsrechten bei der Ausarbeitung der Vereinbarung miteinbezogen werden müssen.

Minderheit: Arbeitsgeräte und Auslagen (Art. 28h):

Travail.Suisse befürwortet eine Erwähnung der Ausstattung und der Kostenübernahme für Geräte und Material, welche bei der Telearbeit für die Arbeit gebraucht werden.

⁷ Yan T. et. Al. (2023): «Physical activity (PA) influences the risk of depression associated with long working hours », Journal of Affective Disorders, Vol. 321, S. 227-233.

⁸ Ervasti J. et. Al. (2021): «Long working hours and risk of 50 health conditions and mortality outcomes: a multicohort study in four European countries », The Lancet Regional Health – Europe, Vol. 11

Obligationenrecht:

Travail.Suisse kann grundsätzlich nachvollziehen, dass neben den Regelungen im Arbeitsrecht auch Ergänzungen im Obligationenrecht vorgenommen werden sollen. Dadurch wird neu der Gegenstand des Telearbeitsvertrags in das Obligationenrecht eingeführt. Telearbeit wird dadurch für alle Arbeitnehmenden definiert, auch wenn sie nicht von den Flexibilisierungen im Arbeitsrecht betroffen sind.

Wichtig ist zudem, dass der Telearbeitsvertrag gemäss Definition im Obligationenrecht durch Änderung eines bestehenden Arbeitsvertrags abgeschlossen (Art. 354b, Abs. 2) oder mit Frist von einem Monat in einen Arbeitsvertrag ohne Telearbeitsleistung umgewandelt werden kann.

Begriff (Art. 354a OR):

Neu soll im Obligationenrecht ein Telearbeitsvertrag eingeführt werden. Dadurch verpflichtet sich der Arbeitnehmer, Arbeitsleistungen, die im Betrieb ausgeführt werden können, ganz oder teilweise ausserhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers auszuführen.

Travail.Suisse erachtet diese Definition als einseitig. Telearbeit soll den Arbeitnehmenden nicht dazu verpflichten, seine Arbeit ausserhalb des Betriebs auszuführen, sondern es ihm ermöglichen.

Vorschlag: «Im Rahmen eines ~~Mit dem~~ Telearbeitsvertrags verpflichtet sich der ~~erbringt der Arbeitnehmer~~ Arbeitsleistungen, die im Betrieb ausgeführt werden können, ganz oder teilweise ausserhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers ~~auszuführen.~~»

Recht auf Nichterreichbarkeit (Art. 354c):

Travail.Suisse begrüsst die Einführung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit, den Ferien oder während eines Urlaubs im Obligationenrecht.

Lohn während der Zeit der Erreichbarkeit (Art. 354d):

Travail.Suisse begrüsst die Regelung zum Lohn während der Zeit der Erreichbarkeit. Allerdings soll dessen minimale Höhe bereits im Obligationenrecht festgelegt werden.

Arbeitsgeräte und Auslagen (Art. 354e):

Travail.Suisse begrüsst die Regelung zur Bereitstellung von Geräten und der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber.

3. Abschliessende Bemerkungen

Travail.Suisse begrüsst grundsätzlich eine Regelung von Homeoffice oder Telearbeit im Gesetz. Die Kombination aus Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden, sowie einem klar definierten und ausformulierten Recht auf Nichterreichbarkeit entspricht grundsätzlich einem richtigen Ansatz.

Allerdings geht die Kommission insbesondere mit der Verlängerung des Zeitraums für die Tages- und Abendarbeit auf 17 Stunden, der Verkürzung der Ruhezeit, sowie der Liberalisierung der Sonntagsarbeit deutlich zu weit. Der Gesundheitsschutz, die Bedeutung der Koordination der Arbeitszeit für die Erholung, aber auch gesellschaftliche Bedürfnisse nach gemeinsamen arbeitsfreien Tagen finden dadurch viel zu wenig Beachtung.

Dadurch wird in der vorgeschlagenen Reform das kurzfristige Interesse der Arbeitgeber nach mehr Flexibilität über das Bedürfnis der Arbeitnehmenden und der Gesellschaft nach einem wirksamen Gesundheitsschutz gestellt. Dies entspricht nicht dem Sinn und Zweck des Arbeitsgesetzes. Die Vorlage bleibt dadurch trotz guten Ansätzen einseitig.

Freundliche Grüsse



Adrian Wüthrich
Präsident



Thomas Bauer
Leiter Wirtschaftspolitik

Kommission für Wirtschaft und Abgaben
3003 Bern

per E-Mail an: ab-geko@seco.admin.ch

| | | | |
|-------------------------|------------------|---------------------|--|
| Ort, Datum | Ansprechperson | Telefon direkt | E-Mail |
| Aarau, 4. November 2024 | Philip Schneider | +41 (0)62 837 18 04 | philip.schneider@aihk.ch |

Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484) – Stellungnahme

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum oben genannten Geschäft.

Die AIHK begrüsst es sehr, dass die parlamentarische Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484) umgesetzt werden soll. Die Umsetzung, wie sie im Vorentwurf vorgesehen ist, ist allerdings nicht in jeder Hinsicht geglückt:

Änderung des Arbeitsgesetzes

E-Art. 28a ArG Geltungsbereich

In E-Art. 28a lit. a bis lit. c ArG wird der Geltungsbereich der E-Art. 28a ff. ArG umschrieben. Die Umschreibung ist einerseits zu eng und andererseits zu weit.

lit. a und lit. b:

E-Art. 28a ff. ArG sollen für Arbeitnehmer gelten, die bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können. Die Umschreibung des Geltungsbereichs der E-Art. 28a ff. ArG ist insoweit zu eng. E-Art. 28a ff. ArG sollten für Arbeitnehmer gelten, die ihre Arbeitszeit zu einem namhaften Teil selber festsetzen können.

Die parlamentarische Initiative zielt darauf ab, Arbeitnehmern, die im Homeoffice arbeiten, mehr Freiheit bei der Festsetzung der *Lage* der Arbeitszeit einzuräumen. Die parlamentarische Initiative lässt demgegenüber die *Dauer* der Arbeitszeit unberührt. Bei dieser Zielsetzung liegt es nahe, sich bei der Bestimmung des Geltungsbereichs nicht an Art. 73a ArGV 1 (Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung), sondern an Art. 73b ArGV 1 (Vereinfachte Arbeitszeiterfassung) zu orientieren.

Die eingeräumte Freiheit bei der Festsetzung der Lage der Arbeitszeit soll es Arbeitnehmern ermöglichen, kleine Kinder oder betagte Eltern zu betreuen. Betreuungsarbeit leisten nicht nur Arbeitnehmer, die bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können. Deshalb ist es nicht sachgerecht, den Geltungsbereich der E-Art. 28a ff. ArG auf Arbeitnehmer,

die die bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können, einzuschränken.

lit. c:

E-Art. 28a ff. ArG sollen für Arbeitnehmer gelten, die ihre Arbeit ganz oder teilweise an einem Arbeitsort ausserhalb des Betriebs erbringen können. Die Umschreibung des Geltungsbereichs der E-Art. 28a ff. ArG ist insoweit zu *weit*. E-Art. 28a ff. ArG sollten nur für Arbeitnehmer gelten, die ihre Arbeit ganz oder teilweise im Homeoffice verrichten können.

Insbesondere die Lockerung des Sonntagsarbeitsverbots, die in E-Art. 28e ArG vorgesehen ist, rechtfertigt sich vor dem Hintergrund, dass Arbeit im Homeoffice die Sonntagsruhe in keiner Art und Weise stört. Dementsprechend sollte bei der Bestimmung des Geltungsbereichs der E-Art. 28a ff. ArG darauf abgestellt werden, dass die Arbeitnehmer ihre Arbeit ganz oder teilweise im Homeoffice verrichten können.

Wenn bei der Bestimmung des Geltungsbereichs der E-Art. 28a ff. ArG darauf abgestellt wird, dass die Arbeitnehmer ihre Arbeit ganz oder teilweise im Homeoffice verrichten können, kann das Sonntagsarbeitsverbot weitergehend gelockert werden, als es in E-Art. 28e ArG vorgesehen ist.

E-Art. 28b Recht auf Nichterreichbarkeit

E-Art. 28a ff. ArG sollten -wie oben ausgeführt – für Arbeitnehmer gelten, die ihre Arbeitszeit zu einem namhaften Teil selber festsetzen können und ihre Arbeit ganz oder teilweise im Homeoffice verrichten. Bei diesen Arbeitnehmern handelt sich um Arbeitnehmer, von denen die Arbeitgeberin in der Regel nicht weiss, wann (die Arbeit beendet wird und dementsprechend) die tägliche Ruhezeit beginnt. Dementsprechend ist die Einräumung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit während der täglichen Ruhezeit nicht sachgerecht.

Die Einräumung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit erscheint aber auch nicht systemgerecht: Das Arbeitsgesetz statiert in erster Linie Pflichten der Arbeitgeberin gegenüber dem Staat. Hinzu kommen einzelne Pflichten des Arbeitnehmers gegenüber dem Staat. Die Einräumung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit stünde dazu quer in der Landschaft. Systemkonform müsste sich dieses Recht gegen den Staat richten. Ein Recht auf Nichterreichbarkeit gegenüber dem Staat ist aber unsinnig.

Im Übrigen schösse ein Recht auf Nichterreichbarkeit über das Ziel hinaus: In der Arbeitswelt kommt es immer wieder vor, dass z.B. am Sonntag noch kurze Absprachen getroffen werden, wenn zwei Arbeitnehmer am Montag auf eine Geschäftsreise gehen sollen. Bei Ausübung des Rechts auf Nichterreichbarkeit wäre am Sonntag selbst die Absprache, wann und wo man sich am Montag trifft, nicht mehr möglich.

E-Art. 28d Tägliche Ruhezeit

E-Art. 28d Abs. 1 Satz 1 ArG sieht vor, dass die tägliche Ruhezeit an Tagen, an denen Telearbeit geleistet wird, mindestens neun Stunden betragen muss.

Im Gesetz sollte klargestellt werden, dass die tägliche Ruhezeit an Tagen, an denen *ganz oder teilweise* Telearbeit geleistet wird, mindestens neun Stunden betragen muss.

E-Art. 28e Sonntagsarbeit

E-Art. 28e ArG sieht vor, dass für Sonntagsarbeit von jeweils höchstens fünf Stunden an höchstens neun Sonntagen pro Jahr keine Bewilligung erforderlich ist.

Klargestellt werden sollte, dass es sich um Sonntagsarbeit handeln muss, die im Homeoffice geleistet wird.

Es sollte aber an bis zu 26 Sonntagen pro Jahr keine Bewilligung für Sonntagsarbeit erforderlich sein: Elternteile, die von ihren Kindern getrennt leben, ihre Kinder aber jedes zweite Wochenende zu sich auf Besuch nehmen, haben möglicherweise ein Interesse daran, unmittelbar vor den Besuchswochenenden, z.B. am Freitagnachmittag, nicht arbeiten zu müssen. Die betreffende Zeit sollte an den Wochenenden, an denen keine Besuche stattfinden, nachgearbeitet werden können. Dementsprechend sollte es Arbeitnehmern ermöglicht werden, an bis zu an bis zu 26 Sonntagen pro Jahr im Homeoffice Arbeit zu leisten.

E-Art. 28f Nachtarbeit

E-Art. 28f ArG sollte gestrichen werden.

Das Nachtarbeitsverbot ergibt sich bereits aus Art. 17 ArG. Weshalb das Nachtarbeitsverbot in E-Art. 28f ArG wiederholt werden soll, ist nicht ersichtlich.

Im Übrigen liesse E-Art. 28f ArG keinen Raum für Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot. E-Art. 28f ArG schösse deshalb über das Ziel hinaus.

Änderung des Obligationenrechts

Auf die Änderung des Obligationenrechts, die im vorliegenden Vorentwurf als Variante zur Diskussion gestellt wird, sollte vollständig verzichtet werden. Denn E-Art. 354a ff. OR können nur als missglückt bezeichnet werden.

Missglückt ist bereits E-Art. 354a OR, der den Begriff des Telearbeitsvertrags definieren will:

E-Art. 354a OR lässt jeden Anschluss an die Definitionsnorm des Art. 319 Abs. 1 OR, wonach sich der Arbeitnehmer zur Leistung von Arbeit im Dienst des Arbeitgebers und der Arbeitgeber zur Entrichtung eines Lohns verpflichtet, vermissen. Das ist verwirrend. Es bleibt insbesondere unklar, ob in einem Telearbeitsverhältnis auch Arbeitnehmer stehen können, die nicht in einem hohen Masse den Weisungen des Arbeitgebers unterworfen sind.

Nach E-Art. 354a OR zeichnet sich der Telearbeitsvertrag dadurch aus, dass Arbeitsleistungen, die im Betrieb ausgeführt werden können, ganz oder teilweise ausserhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers ausgeführt werden. Den Telearbeitsvertrag zeichnet folglich gerade nicht aus, dass Telearbeit geleistet wird. Das ist unsinnig. Insbesondere deshalb, weil E-Art. 354b Abs. 3 OR offensichtlich voraussetzt, dass in einem Telearbeitsverhältnis Telearbeit geleistet wird.

Nach E-Art. 354a OR verpflichtet sich der *Arbeitnehmer* im Telearbeitsvertrag, Arbeitsleistungen, die im Betrieb ausgeführt werden können, ganz oder teilweise ausserhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers auszuführen. Das ist realitätsfern. In der Arbeitswelt wird Telearbeit in der Regel auf Wunsch des Arbeitnehmers geleistet. Nach E-Art. 354a OR müsste sich deshalb im Telearbeitsvertrag der *Arbeitgeber* verpflichten, dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, Arbeitsleistungen, die im Betrieb ausgeführt werden können, ganz oder teilweise ausserhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers auszuführen.

Missglückt sind aber auch E-Art. 354b ff. OR:

E-Art. 354b ff. OR regeln gewisse Einzelaspekte der Arbeit im Homeoffice. Sie sind aber weit davon entfernt, die Rechtsprobleme der Arbeit im Homeoffice umfassend zu regeln. Sie lassen z.B. unregelt, ob dem Arbeitgeber ein Recht auf Zutritt zur Wohnung des Arbeitnehmers zukommt.

Dazu kommt, dass die Regelung der Einzelaspekte der Arbeit im Homeoffice, die durch E-Art. 354b ff. OR erfolgt, nicht richtig durchdacht scheint. E-Art. 354b Abs. 3 OR sieht beispielsweise vor, dass der Telearbeitsvertrag mit einer Frist von einem Monat auf Ende des Monats in einen Arbeitsvertrag ohne Telearbeitsleistung umgewandelt werden kann. Ein derartiges Umwandlungsrecht ist abzulehnen. Es gibt Arbeitgeber, die z.B. ihren Sitz in den USA haben und einen Arbeitnehmer mit Wohnsitz in der Schweiz, der Telearbeit leistet, beschäftigen. In einer solchen Situation ist es nicht sachgerecht, dem Arbeitnehmer das Recht einzuräumen, den Telearbeitsvertrag mit einer Frist von einem Monat auf Ende des Monats in einen Arbeitsvertrag ohne Telearbeitsleistung umzuwandeln. Um dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, keine Telearbeitsleistung mehr auszuüben, wäre der Arbeitgeber dazu gezwungen, einen Betrieb zu errichten, beispielsweise Büroräumlichkeiten zu mieten.

Für die Berücksichtigung unserer Ausführungen bedanken wir uns.

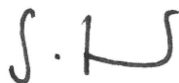
Freundliche Grüsse

AARGAUISCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER

Geschäftsstelle



Beat Bechtold
Direktor



Philip Schneiter
Jurist

Staatssekretariat für Wirtschaft
Holzikofenweg 36
CH-3003 Bern

Per Mail an: ab-geko@seco.admin.ch

Basel, 9. Dezember 2024

Vernehmlassung zur Vorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative (Pa. Iv.) «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice»

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit vorliegender Eingabe nehmen wir Stellung zur obgenannten Vernehmlassung. Arbeitgeber Banken vertritt die Arbeitgeberinteressen der Banken in der Schweiz. Der Verband repräsentiert alle Bankengruppen in allen Landesteilen und die angeschlossenen Unternehmen beschäftigen über 90 000 Mitarbeitende.

Für eine Aufnahme auf die Liste der ständigen Adressaten in arbeitgeberrelevanten Themen danken wir Ihnen bestens.

1. Grundsatz: Arbeitsgesetz den Realitäten der Arbeitswelt anpassen

Arbeitgeber Banken begrüsst die Absicht der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats (WAK-N), eine Teilrevision des Arbeitsrechts voranzutreiben, um den gesetzlichen Rahmen an moderne Arbeitsformen anzupassen. Gerade angesichts der Zunahme mobil-flexibler Arbeitsformen, einschliesslich Homeoffice, ist es sinnvoll, dass das Arbeitsgesetz (ArG) den Entwicklungen der Arbeitswelt Rechnung trägt und auch die Bedürfnisse der Mitarbeitenden widerspiegelt.

2. Hauptforderung: Ablehnung des Vorentwurfs und Fokussierung auf den Wortlaut der Pa.Iv.

Arbeitgeber Banken beurteilt den Revisionsentwurf der WAK-N kritisch und fordert, dass sich die geplante Gesetzesrevision stärker an den ursprünglichen Zielen und Kernforderungen orientiert, die vom damaligen Nationalrat Thierry Burkart initiiert wurden. Dieser forderte eine Flexibilisierung des gesetzlichen Rahmens im Bereich der Arbeitszeitgestaltung insbesondere für Mitarbeitende mit Arbeitszeitautonomie und der Möglichkeit, einen Teil ihrer Arbeit im Homeoffice zu erledigen.

- **Erweiterung des Tagesarbeitszeitrahmens** auf 17 Stunden, um Mitarbeitenden mit Zeitautonomie eine flexiblere Arbeitsgestaltung zu ermöglichen.
- **Unterbrechung der Ruhezeit**, damit sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeits- und Ruhephasen eigenverantwortlicher einteilen können.
- **Selbstgewählte Sonntagsarbeit**, die es Mitarbeitenden, insbesondere im Homeoffice, erlaubt, freiwillig am Sonntag zu arbeiten, wenn dies ihrem Lebens- und Arbeitsrhythmus entspricht.

Die Forderungen des Initianten sind als punktuelle Ergänzungen des Arbeitsgesetzes formuliert und fügen sich thematisch in die entsprechenden Abschnitte des Arbeitsgesetzes unter Wahrung der Gesetzessystematik ein (Art. 10 Abs. 3 zweiter Satz (neu), Art. 15a Abs. 1 zweiter Satz (neu), Art. 19 Abs. 1 zweiter Satz (neu)).

Demgegenüber verfolgt der Vorentwurf der WAK-N ein anderes Konzept und schlägt ein neues Kapitel «IIIa. Arbeits- und Ruhezeit bei Telearbeit» im Arbeitsgesetz vor, das neben der gesetzlichen Regelung der Telearbeit auch Teile der Pa.lv. aufnimmt. Diesen Ansatz lehnen wir entschieden ab, weil eine gesetzliche Verankerung der Telearbeit unnötig ist und die Pa.lv. nicht die Regelung der Telearbeit fordert, sondern die Flexibilität bei mobil-flexiblen Arbeitsformen ausbauen will, zu denen auch die Telearbeit als eine von vielen Erscheinungsformen zu zählen ist.

Der Vorentwurf beschränkt die Flexibilisierung unnötigerweise auf Mitarbeitende mit einer Telearbeits-Vereinbarung. Damit werden ohne ersichtlichen Grund Mitarbeitende und Arbeitssituationen ausgeschlossen, bei denen eine Flexibilisierung ebenfalls angezeigt wäre. Die gilt namentlich für Mitarbeitende, die ausschliesslich an dem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Arbeitsplatz, aber zeitlich flexibel arbeiten (Beispiel: Jemand arbeitet am Morgen vor Ort im Betrieb, betreut am Nachmittag Kinder oder Angehörige und arbeitet am Abend wieder vor Ort im Betrieb).

Zudem sollte die Flexibilisierung auch auf Mitarbeitende ohne oder mit einer beschränkten Zeitautonomie ausgedehnt werden (Beispiel: Ein Call-Center Mitarbeiter ohne Zeitautonomie arbeitet am Morgen vor Ort im Betrieb, betreut am Nachmittag Kinder oder Angehörige und leistet am Abend einen weiteren Dienst von seinem Wohnort aus). Und schliesslich ist nicht ersichtlich, weshalb die Flexibilisierung nur Mitarbeitenden ab 18 Jahren zur Verfügung stehen soll und z.B. nicht auch Lernenden ab 16, sofern ein entsprechendes Bedürfnis besteht, was gerade bei jungen Mitarbeitenden durchaus der Fall sein könnte.

Als stossend erscheint auch, dass mit der vorgeschlagenen Regelung zwei Kategorien von Mitarbeitenden mit der Möglichkeit von Telearbeit geschaffen würden, je nachdem, ob diese über eine grosse Autonomie verfügen, oder nicht. Diese Zweiteilung ist praxisfremd und aufgrund der auf unbestimmten Rechtsbegriffen beruhenden Kategorisierung auch schwierig umzusetzen.

Abgesehen von den vorstehend ausgeführten Bedenken in Bezug auf die Umsetzung der ursprünglichen Anliegen des Initianten ist darauf hinzuweisen, dass kein Bedarf für eine Regelung der Telearbeit besteht, weder im Arbeitsgesetz und schon gar nicht im Obligationenrecht. Die bisherigen gesetzlichen Grundlagen bieten einen ausreichenden Spielraum für die Arbeit ausserhalb des Betriebes.

Die grosse Verbreitung des mobil-flexiblen Arbeitens und namentlich von Homeoffice ist spätestens seit der COVID-Pandemie zumindest in der Dienstleistungsbranche und insbesondere in der Bankbranche eine Realität, die sich innerhalb der gesetzlichen Regelungen sehr gut abbilden lässt. Letztlich geht es dabei «lediglich» um die Verschiebung des vertraglichen Arbeitsortes, die einer Absprache resp. Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedarf. Diese kann konkludent, mündlich oder schriftlich erfolgen. In diesem Zusammenhang ist zum Beispiel auf den Gesamtarbeitsvertrag der Bankbranche zu verweisen, der bewusst auf eine technologieneutrale Formulierung setzt und vorschreibt, dass bei «mobil-flexiblem Arbeiten» ein Reglement oder eine Vereinbarung notwendig ist. Entsprechende Regelungen haben sich längst etabliert und sind breit akzeptiert. Deshalb würde das Erfordernis einer schriftlichen Vereinbarung als Grundlage für die Telearbeitszeit gemäss Vorentwurf einem Rückschritt und einem nicht nachvollziehbaren bürokratischen Zusatzaufwand gleichkommen.

Fazit: Arbeitgeber Banken lehnt die Einbettung der von der Pa.IV Burkhardt geforderten Flexibilisierung in einen neuen Abschnitt über die Telearbeit ab und fordert die gezielte Anpassung des Arbeitsgesetzes gemäss dem Wortlaut der Initiative. Eine gesetzliche Regelung der Telearbeit ist weder nötig noch sinnvoll, weder im Arbeitsgesetz noch im Obligationenrecht (Variante). Die geltenden gesetzlichen Grundlagen reichen aus, um die Telearbeit resp. das mobil-flexible Arbeiten zu ermöglichen.

3. Eventualiter: Zustimmung zum Vorentwurf mit Änderungs- und Streichungsvorschlägen

Sollte die WAK-N trotz der vorstehend beschriebenen Bedenken an ihrem Vorentwurf festhalten, so regen wir folgende Änderungen an:

Art. 28a Geltungsbereich

Die Beschränkung auf Mitarbeitende ab 18 mit grosser Autonomie und einer schriftlichen Vereinbarung schränkt den Geltungsbereich zu stark ein.

Antrag Arbeitgeber Banken: Neue Formulierung

«Dieses Kapitel gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gemäss Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber ihre Arbeitsleistung ganz oder teilweise an einem anderen Arbeitsort ausserhalb des Betriebes erbringen können.»

Art. 28b Recht auf Nichterreichbarkeit

Diese Bestimmung ist unnötig, da sich dieses Recht bereits aus den allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen ergibt (insbesondere Art. 328 OR).

Antrag Arbeitgeber Banken: Ersatzlose Streichung von Art. 28b

Art. 28c Tages- und Abendarbeit

Diese Bestimmung nimmt einen Teilaspekt der Pa.IV. Burkhardt auf und ist deshalb zu begrüssen.

Antrag Arbeitgeber Banken: Zustimmung zur Art. 28c

Art. 28d Tägliche Ruhezeit

Die Reduktion der täglichen Ruhezeit von 11 auf 9 Stunden und der Grundsatz, dass die Ruhezeit aus eigenem Antrieb und für dringende Tätigkeiten unterbrochen werden kann, entspricht den Forderungen der Pa.IV und ist deshalb zu begrüssen.

Antrag Arbeitgeber Banken: Zustimmung zu Art. 28d

Art. 28e Sonntagsarbeit

Die bewilligungsfreie Sonntagsarbeit während fünf Stunden an höchstens neun Sonntagen entspricht nicht den Forderungen der Pa.IV., welche die selbstgewählte Sonntagsarbeit im Homeoffice ermöglichen wollte. Arbeitgeber Banken würde eine Regelung begrüssen, die grundsätzlich am Sonntagsarbeitsverbot festhält, aber die selbstgewählte Arbeit in beschränktem Umfang resp. von beschränkter Dauer zulässt. Im Sinne eines Kompromisses kann dem Vorentwurf aber zugestimmt werden.

Antrag Arbeitgeber Banken: Zustimmung zu Art. 28e

Art. 28f Nachtarbeit

Diese Bestimmung ist lediglich deklaratorischer Natur und deshalb unnötig. Nachtarbeit ist nicht zulässig resp. bewilligungspflichtig, weshalb sich eine erneute Erwähnung in Art. 28f erübrigt.

Antrag Arbeitgeber Banken: Ersatzlose Streichung von Art. 28f

Art. 28g Vereinbarung über Telearbeitszeit

Diese Bestimmung ist unnötig, da die Arbeit ausserhalb des vertraglich vereinbarten Arbeitsortes auch heute schon in jedem Fall einer Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer bedarf. Diesbezüglich hat sich in den Betrieben längst eine entsprechende Praxis entwickelt, die sich auf die geltenden Bestimmungen im Arbeitsgesetz und Obligationenrecht sowie auf die mittlerweile auch verbreiteten Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen stützt. Das Erfordernis einer schriftlichen Vereinbarung mit den Anforderungen gemäss Art. 28g ist vor diesem Hintergrund nicht nur unnötig, sondern auch kontraproduktiv, indem in bestens bewährte Regelungen in der Praxis eingegriffen wird.

Antrag Arbeitgeber Banken: Ersatzlose Streichung von Art. 28g

Art. 28h (Minderheit) Arbeitsgeräte und Auslagen

Die Forderung, wonach der Arbeitgeber Arbeitsgeräte und Auslagen resp. Kosten zu übernehmen hat, steht im Widerspruch zum bisherigen Konzept von Art. 327f. OR und der entsprechenden Rechtsprechung, wonach der Arbeitgeber bei Homeoffice die Arbeitsgeräte und das Material zur Verfügung stellt, ein Anspruch auf Auslagenersatz aber nur besteht, falls der Arbeitgeber keinen Arbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung stellt. Die vorgeschlagene Bestimmung könnte sich kontraproduktiv auswirken, indem bei einer Pflicht zum Auslagenersatz die Arbeitgeber dazu neigen könnten, Homeoffice einzuschränken oder auszuschliessen.

Antrag Arbeitgeber Banken: Ersatzlose Streichung von Art. 28h

Variante: Ergänzung des Obligationenrechts durch einen Abschnitt «Telearbeitsvertrag»

Wie bereits erwähnt, lehnen wir die Regelung der Telearbeit sowohl im Arbeitsgesetz als auch im Obligationenrecht ab. Die geltenden Rechtsgrundlagen (ArG, OR, Einzel- und Gesamtarbeitsverträge, Rechtsprechung) reichen aus, um mobil-flexible Arbeit und insbesondere Telearbeit rechtskonform zu leisten.

Eine dezidierte Regelung des Telearbeitsvertrages in Art. 345a ff. OR würde auch dem Grundsatz widersprechen, dass Regulierungen technologieneutral ausgestaltet sein sollen.

Die einzelnen Bestimmungen erachten wir als unnötig, kontraproduktiv oder materiell problematisch. So ist in Bezug auf das Recht auf Nichterreichbarkeit gemäss Art. 354c des Entwurfs festzuhalten, dass es Ausnahmefälle gibt, in denen eine Kontaktaufnahme mit einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin dringend notwendig sein kann. Entscheidend ist, dass der Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmenden gewahrt bleibt, der in Art. 328 OR geregelt ist und nicht weiter ausgeführt werden muss.

Antrag Arbeitgeber Banken: Ersatzlose Streichung des Gliederungstitels «C^{bis} Der Telearbeitsvertrag»

Schlussfolgerung: Rückkehr zu den Kernforderungen und Verzicht auf neue Homeoffice-Bestimmungen

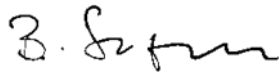
Zusammenfassend lehnen wir den vorgelegten Revisionsentwurf der WAK-N in der aktuellen Form ab und fordern eine Rückkehr zu den ursprünglichen Kernforderungen der Parlamentarischen Initiative Burkart.

Eine umfassende und detaillierte Regelung der Telearbeit im Arbeitsgesetz oder gar im Obligationenrecht ist weder notwendig noch zielführend.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und bitten Sie höflich, unsere Anregungen im Vernehmlassungsverfahren zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüssen

Arbeitgeber Banken



Dr. Balz Stückelberger
Geschäftsführer



David Frey
Leiter Kommunikation und Politik

Kommission für Wirtschaft und Abgaben
des Nationalrates WAK-N
per E-Mail: ab-geko@seco.admin.ch

Zürich, 19. November 2024

Vernehmlassung zur Parlamentarischen Initiative 16.484 «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice»

Sehr geehrte Damen und Herren

EINLEITUNG

Wir danken Ihnen für die Einladung zur Vernehmlassung betreffend die parlamentarische Initiative 16.484 «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice», welche wir via unseren Dachverband, dem Schweizerischen Arbeitgeberverband, erhalten haben. Als Arbeitsrechtsspezialisten erlauben wir uns, Ihnen unsere Stellungnahme auch direkt zukommen zu lassen.

Arbeitgeber Zürich VZH vertritt als regionaler branchenübergreifender Arbeitgeberverband die Interessen seiner rund 2'200 Mitglieder, welche mit ihren unterschiedlichsten Grössen und Branchen repräsentativ für den Wirtschaftsraum Zürich sind.

UNSERE POSITION

Arbeitgeber Zürich VZH unterstützt das mit der Vernehmlassungsvorlage verfolgte Ziel, die Gestaltungsfreiheit der Arbeitnehmenden mit Bezug auf ihre Arbeits- und Ruhezeiten zu erhöhen, und begrüsst eine entsprechende Revision des Arbeitsgesetzes. Zur besseren Zielerreichung schlagen wir jedoch eine etwas andere Herangehensweise und entsprechende Anpassungen zu den vorgeschlagenen Änderungen des Arbeitsgesetzes vor.

Die Variante, welche auch Änderungen des Obligationenrechts vorsieht, lehnen wir dagegen vollumfänglich ab.

STELLUNGNAHME ZUR GESETZESVORLAGE

Arbeitgeber Zürich VZH begrüsst und unterstützt die mit der Gesetzesrevision zu schaffende Möglichkeit für Arbeitnehmende, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder von Arbeit und Freizeit (Hobbies, öffentliche Ämter etc.) durch die Ausdehnung des täglichen Arbeitszeitrahmens und die Unterbrechung der täglichen Ruhezeit zu verbessern. Wie die Bevölkerungsbefragung «Flexibilität in der Arbeitswelt» zeigt, welche Sotomo im Auftrage des Schweizerischen Ar-

beitgeberverbands durchführte, wünschen sich viele Arbeitnehmende flexiblere Arbeitszeitmodelle und etwas mehr Flexibilität mit Bezug auf den Arbeitsort. Arbeitgebende haben deshalb, insbesondere in Zeiten des Arbeitskräftemangels, ein grosses Interesse daran, flexible Arbeitszeit- und Arbeitsort-Modelle anbieten und ihren Arbeitnehmenden damit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Beruf und Freizeit ermöglichen zu können. Flexibilität im hier verstandenen Sinne wird dabei als arbeitgeberseitiges Angebot an die Arbeitnehmenden verstanden. Es geht aus Sicht der Arbeitgebenden bei dieser Revision nicht darum, die Arbeitszeitrahmen zugunsten der Arbeitgebenden auszuweiten (wie dies beispielsweise von Travail.Suisse missverstanden wird), sondern lediglich darum, als attraktive Arbeitgebende den Arbeitnehmenden grössere Gestaltungsfreiheit ermöglichen zu können.

Arbeitgeber Zürich VZH schlägt vor, dass der Gesetzestext selbst klarstellt, dass die Ausweitung des Tages- und Abendarbeitszeitrahmens für die Erhöhung der Gestaltungsfreiheit der Arbeitnehmenden dann gelten soll, wenn dies von den Arbeitnehmenden entsprechend gewünscht wird. Dann könnte die Vorlage schlanker und einfacher formuliert werden und es würden sich die – mehrheitlich mehr Fragen aufwerfenden als beantwortenden – Bestimmungen zum vermeintlichen Schutze der Arbeitnehmenden erübrigen. Ansonsten befürchten wir, dass die Revision anstelle der angestrebten Ausweitung im Endeffekt zu einer Einschränkung der arbeitnehmerseitig gewünschten Gestaltungsfreiheiten führen könnte.

Der vorgesehene Geltungsbereich für die Anpassungen des Arbeitsgesetzes ist aus Sicht von Arbeitgeber Zürich VZH zu eng formuliert. Die grössere Gestaltungsfreiheit sollte nicht nur Personen mit besonderer Autonomie vorbehalten bleiben, sondern auch Arbeitnehmenden ohne besondere Fach- oder Kaderfunktionen zur Verfügung stehen.

Weiter müsste sich die den Arbeitnehmenden durch die vorliegende Revision ermöglichte flexible Arbeitszeitgestaltung nicht nur auf die Telearbeit beschränken, sondern dürfte generell gelten. Zwar wird Arbeit zu Randzeiten aus logistischen Gründen in den meisten Fällen im Homeoffice geleistet werden wollen. Denkbar ist jedoch auch, dass die Arbeit nach einem Unterbruch durch Kinderbetreuung oder Ausübung eines Amtes oder Hobbies am Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten der Arbeitgebenden fortgesetzt wird (insbesondere dann, wenn die Arbeitstätigkeit nicht im Homeoffice ausgeführt werden kann oder darf).

ZU DEN VORGESCHLAGENEN GESETZESBESTIMMUNGEN IM EINZELNEN

Änderungen des Arbeitsgesetzes

Titel «IIIa. Arbeits- und Ruhezeit bei Telearbeit»: streichen. Das Arbeitsgesetz stattdessen wie folgt punktuell ergänzen:

Neuer Art. 10 Abs. 4 ArbG: **«Auf Wunsch der Arbeitnehmenden kann die Tages- und Abendarbeit einschliesslich Pausen und Überzeit innerhalb von höchstens 17 aufeinander folgenden Stunden geleistet werden.»**

Neuer Art. 15a Abs. 3 ArbG: **«Auf Wunsch der Arbeitnehmenden kann die tägliche Ruhezeit neun Stunden betragen. Im Durchschnitt aller Arbeitstage muss sie über einen Zeitraum von vier Wochen mindestens 11 Stunden betragen. Die Arbeitnehmenden können sie für dringliche Tätigkeiten unterbrechen, sofern die tägliche Ruhezeit eingehalten wird.»**

Neuer Art. 19 Abs. 7 ArG: «**Auf Wunsch der Arbeitnehmenden ist für Sonntagsarbeit von jeweils höchstens fünf Stunden an höchstens neun Sonntagen pro Jahr keine Bewilligung erforderlich und kein Lohnzuschlag für vorübergehende Sonntagsarbeit geschuldet.**»

Eventualiter (für alle drei Bestimmungen): «**Im Falle von Telearbeit auf Wunsch der Arbeitnehmenden...**»

Begründung:

Arbeitgeber Zürich VZH schlägt vor, nicht einen eigenen Titel zur Telearbeit zu schaffen, sondern vielmehr die ausnahmsweise Ausdehnung der Tages- und Abendarbeit, der ausnahmsweise Unterbruch der täglichen Ruhezeit sowie die Ausnahme zum Sonntagsarbeitsverbot auf Wunsch der Arbeitnehmenden bei den jeweiligen Bestimmungen direkt zu statuieren und nicht auf die Telearbeit zu beschränken. Damit würde die Systematik des Gesetzes unangetastet bleiben und es liessen sich viele der Fragen und Unklarheiten vermeiden, welche sich durch den vorgeschlagenen neuen Titel stellen (siehe unten).

Wir würden es bevorzugen, wenn die mit den neuen Bestimmungen ausgeweitete Gestaltungsfreiheit der Arbeitnehmenden mit Bezug auf den Arbeitszeitrahmen und die Ruhezeit nicht nur auf die Telearbeit beschränkt wären, sondern generell gelten würden. Zwar wird die Arbeit zu Randzeiten in aller Regel von den Arbeitnehmenden im Homeoffice geleistet werden wollen. Es spricht jedoch aus unserer Sicht nichts dagegen, den Arbeitnehmenden auch zu gestatten, die Arbeit (v.a. wenn Homeoffice nicht möglich oder unzulässig ist) nach einem Unterbruch zur Ausübung von Betreuungspflichten oder Freizeitaktivitäten an ihrem Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten der Arbeitgebenden fortzuführen.

Zur Vermeidung von Rechtsunsicherheit ist mit Bezug auf die Sonntagsarbeit von maximal fünf Stunden an maximal neun Sonntagen zu ergänzen, dass diese Ausnahme vom Sonntagsarbeitsverbot nicht nur bewilligungsfrei ist, sondern auch keinen Lohnzuschlag nach Art. 13 Abs. 3 ArbG auslöst. Wenn Arbeitgebende ihren Arbeitnehmenden, welche auf eigenen Wunsch gelegentlich auch am Sonntag maximal fünf Stunden arbeiten, einen Zuschlag zahlen müssten, sähen sich diese Arbeitgebende ansonsten gezwungen, diese Sonntagsarbeit vertraglich wieder einzuschränken. Denn es ist nicht im Interesse der Arbeitgebenden, dass die Arbeitnehmenden ihre Arbeitsleistung am Sonntag erbringen und sie so verteuern, nur weil es den Arbeitnehmenden aufgrund anderweitiger Verpflichtungen oder Interessen so vorteilhafter erscheint. Zudem wäre es sachlich kaum zu rechtfertigen, nur denjenigen Arbeitnehmenden, welche an maximal 6 Sonntagen von dieser Möglichkeit profitieren wollen, einen Sonntagszuschlag ausbezahlen. Die Arbeitgebenden müssten dann aus finanziellen Überlegungen erwägen, vertraglich zu vereinbaren, dass freiwillige Sonntagsarbeit an mindestens 7 bis 9 Sonntagen pro Jahr oder gar nicht geleistet werden darf. Dies wäre eine für alle Seiten unbefriedigende Situation.

Falls die Ausnahmen zum Tageszeitrahmen, den Ruhezeiten und dem Sonntagsarbeitsverbot nur für die Telearbeit gelten sollen, schlägt Arbeitgeber Zürich VZH vor, die einleitend vorgeschlagenen Bestimmungen (die neuen Art. 10 Abs. 4, Art. 15a Abs. 3 und Art. 19 Abs. 7b ArG) mit «*Im Falle von Telearbeit auf Wunsch der Arbeitnehmenden ...*» einzuleiten.

Eventualiter zu den oben vorgeschlagenen Bestimmungen

Titel ergänzen: «Illa Arbeits- und Ruhezeit bei Telearbeit auf Wunsch der Arbeitnehmenden»

Wenn die Ausnahmen auf die Telearbeit beschränkt werden und in einem eigenständigen Titel formuliert werden sollen, ist dieser Titel um die Klarstellung zu ergänzen, dass die entsprechenden Ausnahmen gegenüber den regulären Arbeitszeitregelungen für Arbeitsunterbrechungen auf Wunsch der Arbeitnehmenden gelten.

Art. 28a ArG: streichen.

Der vorgesehene Geltungsbereich für die Telearbeit ist zu eng formuliert. Die grössere Gestaltungsfreiheit sollte nicht nur Arbeitnehmenden mit besonderer Autonomie vorbehalten bleiben, sondern auch Arbeitnehmenden ohne besondere Fach- oder Kaderfunktionen zur Verfügung stehen.

Eventualiter ist der Geltungsbereich auf diejenigen Arbeitnehmenden einzuschränken, «**die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können**».

Art. 28b ArG: streichen.

Das Recht auf Unerreichbarkeit ist eine Selbstverständlichkeit. Wenn dieser Grundsatz jedoch hier festgehalten wird, wirft dies unnötige Fragen auf. Soll dieses Recht nur im Falle von Telearbeit gelten? Gilt dieses Recht nur während der täglichen Ruhezeit und an Sonntagen? Dies kann nicht gemeint sein, würde sich aber aus der Gesetzessystematik so ergeben. Es könnte auch die Frage aufkommen, ob das Recht während Ferien aufgrund dieser Bestimmung nur zu einer geringeren Masse gilt.

Art. 28c und Art. 28d ArG ev. ergänzen mit: «Im Falle von Telearbeit auf Wunsch des Arbeitnehmenden ...»

Diese Bestimmungen bilden zusammen mit dem vorgeschlagenen neuen Art. 28e ArbG (siehe nachfolgend) den Kern der Vorlage. Auf der Grundlage dieser Bestimmungen können Arbeitgebende ihren Arbeitnehmenden grössere Flexibilität mit Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung gewähren. Sinnvoll wäre es aus Sicht von Arbeitgeber Zürich VZH, nur diese drei Bestimmungen (idealerweise wie oben aufgezeigt direkt in Art. 10 Abs. 4 ArbG, Art. 15a Abs. 3 ArbG und Art. 19 Abs. 7 ArbG) neu aufzunehmen – mit der Klarstellung, dass diese nur auf Wunsch und im Interesse der Arbeitnehmenden gelten soll. Dann erübrigen sich auch die weiteren Bestimmungen, welche zwar gut gemeint sind, das Ziel der Reform jedoch gefährden würden. Diese werfen zu viele Fragen auf und schränken die Vereinbarungsmöglichkeiten der Telearbeit in unnötiger Weise ein, sodass Arbeitgebende gut beraten wären, ihren Arbeitnehmenden die Gestaltungsfreiheiten höchstens in eingeschränkter Weise auch wirklich zu gewähren. Zur Verdeutlichung des Geltungsbereichs können die beiden Artikel mit der Einleitung «Im Falle von Telearbeit auf Wunsch des Arbeitnehmenden...» ergänzt werden.

Art. 28e ArG ergänzen mit: «und kein Lohnzuschlag für vorübergehende Sonntagsarbeit geschuldet.» sowie ev. mit: «Im Falle von Telearbeit auf Wunsch des Arbeitnehmenden ...»

Zur Vermeidung von Rechtsunsicherheit ist hier zu ergänzen, dass diese Ausnahme vom Sonntagsarbeitsverbot nicht nur bewilligungsfrei ist, sondern auch keinen Lohnzuschlag nach Art. 13 Abs. 3 ArG auslöst. Es wäre nicht sachgerecht, wenn Arbeitgebende Arbeitnehmenden, welche auf eigenen Wunsch gelegentlich auch am Sonntag maximal fünf Stunden im Homeoffice arbeiten, einen Zuschlag zahlen müssten, wenn diese an maximal 6 Sonntagen von dieser Möglichkeit profitieren wollen. Arbeitgebende sähen sich gezwungen, die durch das Gesetz gewährte Gestaltungsfreiheit vertraglich wieder einschränken zu müssen, weil die Arbeit am Sonntag nicht

im Interesse der Arbeitgebenden erfolgt, sondern die Arbeitnehmenden vielmehr damit ihre Arbeitstätigkeit mit Rücksicht auf private Verpflichtungen oder Interessen flexibler gestalten wollen.

Art. 28f ArG: streichen.

Diese Bestimmung ist verwirrtlich und zu streichen. Selbstverständlich bleiben die übrigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes unberührt, für welche in diesem Titel nicht ausdrücklich neue Ausnahmen statuiert werden. Wenn dieser Grundsatz hier festgehalten wird, stellt sich jedoch die Frage, ob für diejenigen Branchen, für welche es aktuell Ausnahmen zum Nachtarbeitsverbot gibt, Telearbeit neu nicht mehr möglich sein soll. Das kann nicht gemeint sein kann.

Art. 28g ArG: streichen, insbesondere Abs. 3.

Eine klare Regelung von Telearbeit liegt im Interesse beider Vertragsparteien. Es braucht jedoch keine Bestimmungen darüber, in welcher Form diese Vereinbarung zu erfolgen hat. Insbesondere würde die vorgesehene Bestimmung über die Kündigungsfristen ein unnötiger Eingriff in die Vertragsfreiheit beider Parteien bedeuten. Arbeitgebende wären folglich weniger geneigt, Telearbeit der Arbeitnehmenden auf deren Wunsch zuzulassen. Damit wäre weder den Arbeitnehmenden noch den Arbeitgebenden gedient.

Art. 28h ArG: streichen.

Der zwingende Auslagenersatz ist im Obligationenrecht geregelt und gehört nicht hierher. Zudem ist es sachlich nicht gerechtfertigt, den Arbeitgebenden die Kosten für die Einrichtung des Telearbeitsplatzes aufzuerlegen, wenn die Telearbeit im Interesse und auf Wunsch der Arbeitnehmenden erfolgt.

Ablehnung der Variante (Änderungen des Obligationenrechts durch neue Art. 354a OR bis Art. 355 OR)

Arbeitgeber Zürich VZH lehnt die Änderungen des Obligationenrechts entschieden ab. Zwar liegt eine klare Regelung von Telearbeit im Interesse beider Vertragsparteien. Es braucht jedoch keine Bestimmungen darüber, in welcher Form diese zu erfolgen hat. Unter anderem ist die vorgesehene Kündigungsfrist ein unnötiger Eingriff in die Vertragsfreiheit. Darüber hinaus wirft die Einführung des rechtlichen Begriffs der Erreichbarkeit, welche entlöhnt werden soll, schwierige Fragen mit Bezug auf den im Arbeitsgesetz definierten Begriff der Arbeitszeit auf. Die Abgrenzung zwischen bezahlter Arbeitszeit und Freizeit, in welcher Arbeitnehmende definitionsgemäss das Recht haben, nicht erreichbar zu sein, wird unnötigerweise aufgeweicht und die Abgrenzung erschwert. Dies ist weder für die Arbeitgebenden noch für die Arbeitnehmenden hilfreich.

Wir danken Ihnen, sehr geehrte Damen und Herren, für die Möglichkeit zur Stellungnahme und bitten Sie um Berücksichtigung unserer Eingabe. Für allfällige Rückfragen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung und wir sehen der überarbeiteten Gesetzesvorlage mit grösstem Interesse entgegen.

Freundliche Grüsse
Arbeitgeber Zürich VZH



Hans Strittmatter
Geschäftsleiter

BERNMOBIL

Städtische Verkehrsbetriebe Bern
Eigerplatz 3, Postfach, 3000 Bern 14
Tel. 031 321 88 88
bernmobil.ch

Per E-Mail

Kommission für Wirtschaft und Abgaben
CH-3003 Bern

ab-geko@seco.admin.ch

Bern, 14. November 2024

Kommunikation
Rolf Meyer, +41 321 88 20, rolf.meyer@bernmobil.ch

Stellungnahme Städtische Verkehrsbetriebe SVB, BERNMOBIL, zum Vernehmlassungsverfahren zur Vorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484), Telearbeit

Sehr geehrte Damen und Herren

Bezugnehmend auf Ihre Medienmitteilung vom 10. September 2024 nehmen wir die Möglichkeit wahr, in titelerwähnter Angelegenheit und zu den angedachten Gesetzesänderungen Stellung zu nehmen.

BERNMOBIL ist das öffentliche Transportunternehmen der Stadt Bern mit über 1'000 Mitarbeitenden.

Ende 2023 haben wir für sämtliche Mitarbeitenden Bestimmungen zu Homeoffice verabschiedet. Diese gelten für sämtliche Mitarbeitenden, welche ihre Arbeitstätigkeiten ausserhalb ihres vertraglichen Arbeitsortes erfüllen können. Sie alle haben die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Dabei sind Umfang, Erreichbarkeit sowie die Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten geregelt und entsprechen den gesetzlichen Vorgaben. Individuelle schriftliche Vereinbarungen werden folglich keine benötigt, da diese Regelungen integrierende Bestandteile der Arbeitsverträge darstellen.

Vor diesem Hintergrund haben wir folgende Änderungsanträge:

Gemäss den Artikeln 28a Buchstabe c und 28g E-ArG ist für Telearbeit der individuelle Abschluss einer Vereinbarung erforderlich. In diesen Bestimmungen ist zudem geregelt, wie diese Vereinbarung abzuschliessen und zu kündigen ist.

Eine allgemeine Regelung soll zulässig sein und genügen, sofern diese Bestandteil des Arbeitsvertrages ist und den Inhaltsanforderungen einer individuellen Vereinbarung entspricht.

Mit der Variante wird beabsichtigt, das Gegenstück zu den Artikeln 28a Buchstabe c und 28g E-ArG in Art. 354b E-OR zu schaffen. Gestützt auf vorangehende Ausführungen lehnen wir diese ebenfalls ab.

Wir bitten Sie, unsere Vorschläge zu prüfen und die notwendigen Änderungen in den Gesetzestexten vorzunehmen.

Freundliche Grüsse

BERNMOBIL

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'René Schmid', written in a cursive style.

René Schmid
Direktor

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Barbara Meyer', written in a cursive style.

Barbara Meyer
Leiterin Personal

Herr Präsident
Thomas Aeschi
Kommission für Wirtschaft und Abgaben

Per E-Mail: ab-geko@seco.admin.ch

Bern, 9. Dezember 2024 / PS

Vernehmlassungsantwort zur parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484)

Sehr geehrter Herr Präsident Aeschi,
sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, am rubrizierten Vernehmlassungsverfahren teilzunehmen und unterbreiten Ihnen die folgende Stellungnahme.

Dachverband Freikirchen Schweiz

Der **Dachverband Freikirchen Schweiz (vormals VFG)** ist ein nationaler Kirchenverband mit gegenwärtig 20 freikirchlichen Bewegungen aus der Deutschschweiz und dem Tessin, zu denen über 750 örtliche Kirchen mit ihren diakonischen Werken gehören. Nach Schätzungen machen die Evangelisch-Freikirchlichen 2,5-3,2% der Schweizer Bevölkerung aus.

Neben der Schweizer Bischofskonferenz und der Evangelisch-reformierten Kirche Schweiz versteht sich Freikirchen.ch zusammen mit dem Réseau Évangélique Suisse (RES) als dritte Kraft der christlichen Kirchen in der Schweiz und als Sprachrohr für die gemeinsamen Anliegen der Freikirchen.

«Mehr Gestaltungsfreiheit bei der Arbeit im Homeoffice» (Pa Iv 16.484)

Zur Umsetzung der parlamentarischen Initiative „Mehr Gestaltungsfreiheit bei der Arbeit im Homeoffice“ (16.484) hat die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates am 20. August 2024 einen Vorentwurf zur Anpassung des Arbeitsgesetzes (ArG) sowie – in einer Variante – des Obligationenrechts vorgelegt. Mit den vorgeschlagenen Gesetzesänderungen soll den Entwicklungen in der Arbeitswelt Rechnung getragen und flexiblere Rahmenbedingungen für Telearbeit geschaffen werden. Ziel ist, den Beschäftigten mehr Gestaltungsspielraum zu ermöglichen und so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. „Telearbeit“ umfasst dabei die Arbeit im Homeoffice oder an anderen Orten ausserhalb der Unternehmensräumlichkeiten (Art. 28a, Ziff. 1 Bst. c VE-ArG, Art. 354a VE-OR).

Die Vorlage sieht mehrere Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitsgestaltung vor, darunter Regelungen zur maximalen Arbeitszeit für Tages- und Abendarbeit, Mindestruhezeit und Sonntagsarbeit. Diese Ausnahmen im Arbeitsgesetz sind an spezifische Bedingungen geknüpft (Art. 28a VE-ArG): Die Angestellten müssen über 18 Jahre alt sein, über grosse Autonomie in ihrer Tätigkeit verfügen, ihre Arbeitszeiten überwiegend selbst bestimmen können und mit dem Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung zur Telearbeit treffen. Diese Vereinbarung soll Regelungen zur Erreichbarkeit, Zeiterfassung sowie zum Gesundheitsschutz umfassen (Art. 28g VE-ArG).

Allgemeine Bemerkungen zur Flexibilisierung der Arbeitsgestaltung

Freikirchen.ch begrüsst das Anliegen der Kommission, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Die Möglichkeit für arbeitende Eltern, ihre Zeit flexibler zu gestalten, damit sie ihrer Familie mehr Zeit widmen können, unterstützen wir. Allerdings sind wir besorgt über die wachsende Zahl der Arbeitnehmer, die von Erschöpfung oder Burnout betroffen sind, da Studien darauf hinweisen, dass die zunehmende Vermischung von Berufs- und Privatleben einer der Hauptfaktoren hierfür ist. Beispielsweise stellt die CSS-Gesundheitsstudie 2024 fest, dass nur noch ein Drittel der Befragten nie eine Burnout-Erfahrung gemacht hat. Die Studie kommt zu einem alarmierenden Fazit: *„Noch nie haben sich so wenige Befragte sehr gesund gefühlt, und nie war der wahrgenommene Druck, stets leistungsfähig sein zu müssen, so hoch. Der gesellschaftliche Leistungsdruck und die Verschmelzung von Arbeit und Privatleben führen zunehmend zu Stress und Erschöpfung.“* Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer stehen daher in der Pflicht, Massnahmen zu treffen, um dieses Risiko zu mindern. Die vorgesehene schriftliche Vereinbarung (Art. 28g VE-ArG), die auch den Gesundheitsschutz umfasst, ist aus unserer Sicht ein positiver Ansatz. Ebenso begrüssen wir die Einführung eines „Nichterreichbarkeitsrechts“ (Art. 28b VE-ArG, Art. 354c VE-OR) als wertvolle Ergänzung des Arbeitsrechts.

Ausnahme zum Sonntagsarbeitsverbot

Der Sonntag ist im Arbeitsgesetz als arbeitsfreier Tag geschützt (Art. 18 ArG), d. h., dass Erwerbsarbeit im Prinzip auf Tätigkeiten beschränkt bleiben soll, die für die Gesellschaft unerlässlich sind. Dass das Arbeitsverbot am Sonntag gesetzlich festgeschrieben ist, ist kein Zufall. Mit dem Sonntag sind zentrale Werte verbunden, die sowohl gesellschaftlich als auch religiös von besonderer Bedeutung sind. Der Sonntag bietet der Gesellschaft einen gemeinsamen Tag des Durchatmens und der Erholung und strukturiert somit die Woche zwischen Arbeitstagen und Tagen, wo Freizeit, Sport, gemeinschaftliches u. soziales Leben, Familienleben und nicht zuletzt auch für viele Menschen in der Schweiz der gemeinsame Besuch einer gottesdienstlichen Veranstaltung möglich sind. Laut dem Nationalen Forschungsprogramm «Religionsgemeinschaften, Staat und Gesellschaft» (NFP 58) nehmen 690'000 Personen jedes Wochenende an einem religiösen Ritual teil. Davon entfallen 261'510 (37,9%) auf katholische Gemeinden, 200'790 Personen (29,1%) gehen in einen freikirchlichen Gottesdienst, 96'600 Personen (14%) sind in reformierten Kirchen, allesamt religiöse Gemeinschaften, die sich in grosser Mehrheit am Sonntag treffen.

In den letzten Jahren wurden zunehmend Ausnahmen vom sonntäglichen Arbeitsverbot zugelassen. Bereits jetzt arbeiten über 15 % der Erwerbstätigen regelmässig sonntags, und die Zahlen steigen weiter (BFS-Daten von 2023). Erwerbsarbeit sollte an diesem Tag jedoch strikt auf gesellschaftlich unverzichtbare Tätigkeiten beschränkt bleiben. Die vorliegende Änderung vermittelt ein falsches Signal und ignoriert den Schutzbedarf der Arbeitnehmenden. Telearbeit am Sonntag entspricht keinem zwingenden gesellschaftlichen Bedürfnis. In begründeten Fällen, etwa bei technischer oder wirtschaftlicher Unentbehrlichkeit, können bereits jetzt Ausnahmen bewilligt werden.

Freikirchen.ch lehnt die vorgeschlagenen Ausnahmen vom Sonntagsarbeitsverbot (entschieden ab, da diese dem Grundsatz des allgemeinen Sonntagsarbeitsverbots zuwiderlaufen. Der Verband unterstützt daher den Antrag der Kommissionsminderheit, Art. 28e VE-ArG ersatzlos zu streichen.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse,
Dachverband Freikirchen.ch



Peter Schneeberger, Präsident Dachverband Freikirchen Schweiz, peter.schneeberger@feg.ch



Fédération des
Entreprises
Romandes

FER Genève - FPE Bulle - UPCF Fribourg
FER Arcju - FER Neuchâtel - FER Valais

Conseil national
Commission de l'économie et des
redevances
par l'intermédiaire du SECO
3003 Berne

ab-geko@seco.admin.ch

Genève, le 22 novembre 2024
OI/3188 - FER No 47-2024

Projet de mise en œuvre de l'initiative parlementaire « Assouplir les conditions encadrant le télétravail » (16.484)

Mesdames, Messieurs,

Notre Fédération salue la proposition d'assouplissement de la loi fédérale sur le travail contenue dans le projet de mise en œuvre de l'initiative parlementaire « Assouplir les conditions encadrant le télétravail ». Il s'agit de permettre une meilleure répartition des heures de travail (dont la quantité demeure inchangée) pour répondre aux besoins de flexibilité des télétravailleurs et accroître la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Notre Fédération ne juge en revanche pas opportun de créer de nouvelles dispositions légales sur le télétravail dans le Code des obligations. Les dispositions générales sur le contrat de travail sont tout à fait transposables au télétravail, qui n'est autre qu'une modalité quant au lieu d'exécution du travail.

Notre Fédération se prononce comme suit sur les différents articles proposés :

Champ d'application

L'assouplissement de certaines règles relatives à la durée du travail et au repos sera limité aux travailleurs disposant d'une grande autonomie tant dans leur travail que dans la fixation de leurs horaires de travail. La limitation du champ d'application est pertinente dans la mesure où elle participe au but de la loi, à savoir la protection de la santé. En effet, l'autonomie des travailleurs est un facteur diminuant le stress et ménageant ainsi la santé des travailleurs.

L'exigence de la forme écrite nous paraît trop lourde. La loi fédérale sur le travail elle-même ne prévoit d'ailleurs pas l'utilisation de cette forme dans les rapports individuels entre employeur et travailleur. Cette exigence devrait donc être abandonnée. S'il devait s'avérer qu'elle soit maintenue, elle devrait être assortie d'une explication dans le commentaire du SECO, comme c'est le cas pour l'article 73a OLT 1, selon laquelle la forme électronique est admise et que la loi ne vise pas ici la forme écrite qualifiée au sens des articles 13 et 14 du Code des obligations.

Droit à la déconnexion

Instaurer un droit exprès à la déconnexion nous paraît inutile. La loi distingue déjà entre les périodes de travail et de repos. Il n'est à notre avis pas nécessaire de préciser que le repos implique le droit à la déconnexion ; cela découle de la notion même de repos.

Travail du jour et du soir

Nous approuvons sans réserve la proposition d'étendre à 17 heures (au lieu de 14 heures) l'intervalle pendant lequel doit être effectué le travail du jour et du soir, pauses et travail supplémentaire inclus, en cas de télétravail. Cet assouplissement constitue le cœur de l'initiative parlementaire à la base de ce projet et permet de réaliser l'un des avantages du télétravail, à savoir une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle grâce à la flexibilité des horaires rendue possible par le télétravail.

Durée du repos quotidien

Nous approuvons également cet article qui prévoit d'une part la réduction à neuf heures de la durée du repos quotidien les jours de télétravail et le maintien d'une moyenne de onze heures de repos quotidien sur une période étendue à quatre semaines et d'autre part l'interruption du repos quotidien pour des activités urgentes pour autant que la durée totale de ce repos soit respectée. Ces aménagements sont nécessaires, en lien avec l'extension de l'intervalle du travail du jour et du soir, et répondent à un réel besoin de flexibilité recherché par les travailleurs en cas de télétravail.

Travail du dimanche

Nous approuvons cette proposition d'assouplissement du travail du dimanche en cas de télétravail. Néanmoins, nous suggérons que le nombre de dimanches soit compté « par année civile » (et non « par an »), comme c'est le cas dans d'autres articles de la loi fédérale sur le travail.

Travail de nuit

Nous n'avons pas d'objection à cette proposition de préciser que le travail de nuit, en cas de télétravail, est interdit.

Convention relative au télétravail

S'agissant de la durée du travail et du repos, la loi sur le travail pose un cadre dans lequel les parties restent libres d'aménager le temps de travail. Nous souhaitons le maintien de cette liberté et rejetons donc cet article visant à exiger une convention de télétravail et prescrivant son contenu.

Instruments de travail et frais

Nous rejetons fermement la proposition de la minorité visant à régler des questions de droit privé, à savoir les instruments de travail et les frais, dans une loi de droit public. Cette question est d'ailleurs déjà réglée dans le Code des obligations et il n'est pas nécessaire de créer une nouvelle règle propre au télétravail.

Variante : chapitre sur le « contrat de télétravail » dans le Code des obligations

Nous rejetons fermement la variante consistant à ajouter au Code des obligations un chapitre sur le télétravail. Comme déjà expliqué, les dispositions générales sur le contrat de travail sont tout à fait transposables au télétravail, qui doit rester gouverné par la liberté contractuelle et la flexibilité.

En conclusion, sous réserve des remarques qui précèdent, notre Fédération approuve la teneur de la mise en œuvre de l'initiative parlementaire « Assouplir les conditions encadrant le télétravail », sans la variante.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à la présente, nous vous prions de croire, Mesdames, Messieurs, à l'assurance de notre haute considération.



Olivier Sandoz
Secrétaire général adjoint



exct. Geneviève Ordolli
Juriste
FER Genève
(signature de C. L. Savoini)

La Fédération des Entreprises Romandes en bref

Fondée le 30 juillet 1947 à Morat, son siège est à Genève. Elle réunit six associations patronales interprofessionnelles cantonales (GE, FR, Bulle, NE, JU, VS), représentant la quasi-totalité des cantons romands. La FER comprend plus de 47'000 membres.

DIRECTION GENERALE

DG/gpo

Par courrier électronique

Commission de l'économie et des redevances du Conseil national
Monsieur Thomas Aeschi
Président
3003 Berne
ab-geko@seco.admin.ch

Genève, le 27 novembre 2024

Procédure de consultation relative au projet de mise en œuvre de l'initiative parlementaire « Assouplir les conditions encadrant le télétravail » (16.484)

Monsieur le Président,

Nous nous référons à l'affaire visée en marge, et vous remercions de l'invitation à prendre position. Nous saluons la volonté de la Confédération d'ancrer dans la Loi sur le travail (LTr, RS 822.11) des dispositions relatives au télétravail, permettant ainsi de mieux encadrer cette forme de travail désormais très répandue.

Sous réserve de l'acceptation de la proposition de minorité de biffer le projet d'article 28e, nous avons pris note du fait qu'il prévoit la possibilité de travailler le dimanche sans autorisation pour une durée de cinq heures au plus, pendant neuf dimanches au maximum par an.

Par ailleurs, il nous semblerait opportun que le projet d'article 28h précise que l'obligation qui incombe à l'employeur de fournir au travailleur les instruments et le matériel nécessaires au télétravail, et de prendre en charge les frais correspondants, ne s'applique que lorsque le travail à distance est imposé par l'employeur, c'est-à-dire lorsque le travailleur ne dispose pas d'une place de travail dans les locaux de l'employeur.

En vous remerciant par avance de l'attention que vous porterez à la présente, nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de notre parfaite considération.



Gilles RUFENACHT
Directeur général



Gaël POGET
Délégué aux affaires extérieures

Copie (électronique) : - Interne : cle, ssw, cwi
- Mme Emanuela Dose Sarfatis, Secrétaire générale adjointe, Canton de Genève
- M. David Karrer, Directeur affaires extérieures, FZAG
- Secrétariat général AEROSUISSE (pour diffusion)



Gewerkschaft des Verkehrspersonals
Syndicat du personnel des transports
Sindacato del personale dei trasporti

SEV Zentralsekretariat
Steinerstrasse 35
Postfach 1008
3000 Bern 6

Telefon +41 31 357 57 57
info@sev-online.ch
www.sev-online.ch

Simon Burgunder
Direkt +41 31 357 57 24
Mobil +41 76 603 57 93
simon.burgunder@sev-online.ch

Kommission für Wirtschaft und Abgaben des
Nationalrats (WAK-N)
3003 Bern
Schweiz

Per Mail an:
ab-geko@seco.admin.ch

Bern, 10.12.2024
MAH/SIB

16.484 Parlamentarische Initiative Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Home-office

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident Aeschi

Wir danken Ihnen für die Einladung zur Vernehmlassung zur parlamentarischen Initiative Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice. Gerne nimmt der SEV, die Gewerkschaft des Verkehrspersonals, die Möglichkeit zur Stellungnahme wahr. Neben unseren nachfolgenden Ausführungen verweisen wir auf die Stellungnahme des SGB.

Der SEV lehnt den Vorentwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) sowie – in einer Variante – des Obligationenrechts in Umsetzung der parlamentarischen Initiative Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice vollumfänglich ab.

1. Gesetzesanpassungen sind überflüssig

Mit den vorliegenden Gesetzesänderungen sollen flexiblere Rahmenbedingungen für die Telearbeit geschaffen werden. So sollen den Entwicklungen der Arbeitswelt Rechnung getragen werden und den Arbeitnehmenden mehr Gestaltungsspielraum bei der Festlegung der Arbeitszeiten eingeräumt werden. Konkret sieht die Vorlage vor, die Zeitspanne, innerhalb der die Tages- und Abendarbeit geleistet werden kann von 14 auf 17 Stunden auszudehnen, die Mindestruhezeit von 11 auf 9 Stunden zu reduzieren und gelegentliche Arbeitseinsätze aus eigenem Antrieb an Sonntagen zu erlauben. Mit diesen Massnahmen beabsichtigt die nationalrätliche Kommission für Wirtschaft und Abgaben (WAK-N) sowohl die Work-Life-Balance als auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Im erläuternden Bericht wird der Eindruck erweckt, die bestehenden gesetzlichen Regelungen des Arbeitsgesetzes (ArG) und den dazugehörigen Verordnungen, erlaubten keine angemessene Regelung der Telearbeit bzw. dem Homeoffice. Dieser Einschätzung können wir nicht folgen. Ebenso widerspricht auch der Bundesrat dieser Einschätzung wie die Studie zur Digitalisierung¹ oder der Bericht zu den rechtlichen Folgen der Telearbeit² eindeutig aufzeigen.

¹ vgl. Bundesrat (2017). Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken. S. 69

² vgl. Bundesrat (2016). Rechtliche Folgen der Telearbeit: Bericht des Bundesrates zum Postulat 12.3166 Meier-Schatz

Aus Sicht des SEV besteht daher kein dringender Handlungsbedarf für Deregulierungen der geltenden Arbeitszeitregelungen vor. Die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen halten wir folglich für überflüssig.

2. Gesetzesanpassungen schwächen den Gesundheitsschutz

Dass Stress am Arbeitsplatz in der Schweiz seit längerem zu nimmt, zeigen verschiedene Studien u. a. die Schweizerische Gesundheitsbefragung des Bundesamtes für Statistik (BFS). Gerade die psychosozialen Risiken haben sich verstärkt.³ Aufgrund ihrer Eigenheiten erhöht Telearbeit die psychosozialen Risiken.⁴ Es ist zu befürchten, dass die von der Kommission vorgeschlagenen Flexibilisierung zu einer Verschärfung der Risiken führen. Anstatt die Work-Life-Balance zu verbessern, tragen die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen zu einer stärkeren Vermischung von Arbeit und Freizeit bei.

Der Gesundheitsschutz ist Sache der Arbeitgeber. Sie sind verantwortlich dafür zu sorgen, dass die Bestimmungen des ArG eingehalten werden. Bei der Telearbeit übernehmen jedoch oftmals die Arbeitnehmenden die Verantwortung für den eigenen Gesundheitsschutz. Instruktion und Kontrolle durch den Arbeitgeber fallen teilweise oder ganz weg. Sowohl die Ausdehnung des Zeitraums, in dem die tägliche Arbeitszeit zu leisten ist, von 14 auf 17 Stunden als auch die Verkürzung der Mindestruhezeit von 11 auf 9 Stunden im Falle von Telearbeit, stellen unseres Erachtens Verschlechterungen des Gesundheitsschutzes dar. Die angestrebte Flexibilisierung der Rahmenbedingungen geschieht hier auf Kosten des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmenden in Telearbeit.

Der SEV lehnt deshalb sowohl Art. 28c als auch Art. 28d ab.

3. Keine bewilligungsfreie Sonntagsarbeit

Für den SEV ist nicht ersichtlich, weshalb im Falle von Telearbeit an neun Sonntagen pro Jahr jeweils bewilligungsfrei 5 Stunden gearbeitet werden dürfen soll. Arbeitsfreie Sonntage dienen sowohl dem Gesundheitsschutz als auch dem Sozialleben. Inwiefern diese Gesetzesänderung die Gestaltungsautonomie der Arbeitnehmenden vergrössern resp. den Entwicklungen der Arbeitswelt Rechnung tragen soll, können wir nicht nachvollziehen. Zudem als Folge dieser Änderung auch der Lohnzuschlag von 50% hinfällig wäre.

Aus der Sicht des SEV handelt sich bei Art. 28e lediglich um eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, was wir ablehnen.

4. Keine Kostenüberwälzung auf die Arbeitnehmenden, kein Telearbeitsvertrag

Die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie haben gezeigt, dass besonders bei der Frage der Kostenübernahme für Geräte und Material bei Arbeit im Homeoffice Handlungsbedarf besteht. Aus Sicht des SEV muss Art. 327 Abs. 1 OR auch für die Telearbeit gelten. Der Arbeitgeber hat alle Kosten für erforderliche Geräte und das benötigte Material zu übernehmen, auch im Betrieb bereits ein ausgestatteter Arbeitsplatz besteht.

Ebenso lehnen wir das Ansinnen ab, im OR den Telearbeitsvertrag als Variante eines besonderen Einzelarbeitsvertrags gesondert zu regeln. Unseres Erachtens unterscheidet sich das der Telearbeit zugrundeliegende Arbeitsverhältnis nicht von Arbeitsverhältnissen mit Arbeitsplätzen im Betrieb. Deswegen macht es für uns systematisch keinen Sinn den Telearbeitsvertrag einzeln zu regeln.

Wir lehnen deshalb die Variante vollständig ab.

³ vgl. Bundesamt für Statistik (2024). BFS Aktuell: Arbeitsbedingungen und Gesundheitszustand, 2012-2022. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.31866442.html>

⁴ vgl. Bundesrat (2016). Rechtliche Folgen der Telearbeit: Bericht des Bundesrates zum Postulat 12.3166 Meier-Schatz. S.24f.

Für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme danken wir Ihnen im Voraus bestens. Gerne stehen wir Ihnen bei Fragen zur Verfügung.

Freundliche Grüße

SEV – Gewerkschaft
des Verkehrspersonals



Matthias Hartwich
Präsident SEV



Simon Burgunder
Kordinator Politik

WAK-N

Herr NR Thomas Aeschi, Präsident
per E-Mail an ab-geko@seco.admin.ch

Basel, 6. Dezember 2024

Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Home-office» (16.484). Stellungnahme im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident, sehr geehrte Damen und Herren

Gerne nehmen wir die Möglichkeit wahr, im Rahmen der Vernehmlassung zur Umsetzung der parlamentarischen Initiative 16.484 Stellung zu nehmen.

Handel Schweiz vertritt die Interessen der Schweizer Gross- und Detailhandelsbetriebe. Insgesamt umfasst die Handelsbranche 700'000 Arbeitsplätze in der Schweiz.

Wir begrüßen ausdrücklich die Stossrichtung der Vorlage, welche das Arbeitsrecht modernisieren und flexibilisieren will.

Im Folgenden nehmen wir zu einzelnen Artikeln Stellung:

Art. 28a lit. c

Wir beantragen, das Wort «schriftlich» zu streichen.

Da der Arbeitsvertrag nicht schriftlich abgeschlossen sein muss, macht es auch keinen Sinn, für besondere Abreden, z.B. die Telearbeit betreffend, die Schriftform zu verlangen, siehe auch unsere Stellungnahme zu Art. 28g.

Art. 28e

Wir beantragen, diesen Artikel wie folgt zu ergänzen: «... keine Bewilligung erforderlich und kein Lohnzuschlag für vorübergehende Sonntagsarbeit geschuldet.»

In den von dieser Revision betroffenen Fällen leistet der Arbeitnehmer freiwillig Sonntagsarbeit, um an den Werktagen mehr Freizeit zu haben. Es wäre nicht sachgerecht, ihm für die geleistete Sonntagsarbeit einen Lohnzuschlag zu bezahlen. Wäre ein Lohnzuschlag geschuldet,

würde die in den meisten Fällen dazu führen, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Arbeit an Sonntagen verböte, was dem Sinn dieser Vorlage widerspräche.

Den Antrag der Minderheit (Verzicht auf Sonntagsarbeit) lehnen wir ab, da er nicht dem Sinn dieser Revision entspricht.

Art. 28g

Wir beantragen, diesen Artikel zu streichen.

Diese Bestimmung ist nicht notwendig, da die Arbeit ausserhalb des vertraglich vereinbarten Arbeitsortes auch heute schon einer Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedarf. Diesbezüglich hat sich in den Betrieben längst eine entsprechende Praxis entwickelt, die sich auf die geltenden Bestimmungen im ArG und OR sowie auf die mittlerweile auch verbreiteten Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen stützt. Das Erfordernis einer schriftlichen Vereinbarung mit den Anforderungen gemäss Art. 28g ist vor diesem Hintergrund nicht nur unnötig, sondern auch kontraproduktiv, indem in bestens bewährte Regelungen in der Praxis eingegriffen wird.

Art. 28h

Wir beantragen, diesen Artikel zu streichen.

Die Regelung für Arbeitsgeräte und Material sowie der Auslagenersatz sind bereits im OR festgehalten. Die herrschende Lehre und die bundesgerichtliche Rechtsprechung haben überdies den Auslagenersatz im Rahmen der Homeoffice-tätigkeit klar geregelt. Gemäss Rückmeldungen aus den Branchen wurde der Auslagenersatz in der Praxis bisher problemlos umgesetzt; es besteht somit kein Handlungsbedarf.

Variante: Änderung des OR zusätzlich zum ArG

Wir lehnen diese Variante als überflüssig ab.

Wir hoffen, dass unsere Anträge in Ihre Entscheidung mit einfließen, und danken Ihnen für die Möglichkeit, uns zu dieser Vorlage zu äussern.

Freundliche Grüsse



Kaspar Engeli
Direktor



Elias Welti
Mitglied der Geschäftsleitung



CH-3003 Bern, KMU-Forum

Per E-Mail

ab-geko@seco.admin.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Sachbearbeiter/in: mup
Bern, 10.12.2024

Vorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice»

Sehr geehrte Damen und Herren

Unsere ausserparlamentarische Kommission hat die Aufgabe, im Rahmen von Vernehmlassungen aus Sicht der KMU Stellung zu nehmen sowie Vereinfachungen und alternative Regelungen vorzuschlagen¹. Wir bedanken uns für die Gelegenheit, im Rahmen der laufenden Konsultation Stellung nehmen zu dürfen.

In Umsetzung der parlamentarischen Initiative [16.484](#) «*Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice*» hat die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates (WAK-N) einen Vorentwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) verabschiedet. Mit den vorgeschlagenen Gesetzesänderungen will die WAK-N den Entwicklungen in der Arbeitswelt Rechnung tragen und flexiblere Rahmenbedingungen für die Telearbeit schaffen. Die Arbeitnehmenden erhalten mehr Gestaltungsspielraum, womit zugleich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert wird. Die Vorlage sieht vor, die maximale Zeitspanne für die Tages- und Abendarbeit auf 17 Stunden zu erhöhen und gelegentliche freiwillige Arbeitseinsätze an Sonntagen zu erlauben. Gleichzeitig soll auch das Recht auf Nichterreichbarkeit festgeschrieben werden. Aus Gründen der Kohärenz des Arbeitsrechts insgesamt schlägt die WAK-N nicht nur im Arbeitsgesetz, sondern auch im Obligationenrecht Anpassungen vor.

Die Mitglieder des KMU-Forums befürworten eine Flexibilisierung der Arbeitszeitregelung. Die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte, insbesondere die neuen Technologien (Digitalisierung) und die veränderten Lebensgewohnheiten, müssen im Arbeitsrecht besser berücksichtigt werden. Die heutige Regelung entspricht nicht mehr den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden, aber auch vieler KMU in der Schweiz, was

¹ Siehe: [Artikel 9](#) der Verordnung über die Koordination der Politik des Bundes zugunsten der kleinen und mittleren Unternehmen (VKP-KMU / SR 172.091).

deren Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigt. Der vorliegende Vernehmlassungsentwurf geht unseres Erachtens in die richtige Richtung. Allerdings haben wir mehrere Vorbehalte:

Art. 28a E-ArG (Geltungsbereich)

Der Geltungsbereich sollte unseres Erachtens weniger eng gefasst werden. Ansonsten werden nur sehr wenige Arbeitnehmende von einer grösseren Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung profitieren können. Gemäss dem erläuternden Bericht fallen nur höhere Kader und Arbeitnehmende mit besonderen Aufgaben (z.B. Projektleitende) unter den Geltungsbereich. Damit wird die Mehrheit der Telearbeitenden ausgeschlossen. Wir beantragen, Art. 28a Abs. 1 Bst. a, der eine «grosse Autonomie» verlangt, zu streichen. Die angenommene Initiative enthält diese Bedingung nicht.

Der erläuternde Bericht hält zu Art. 28a Abs. 1 Bst. b fest, dass nur Arbeitnehmende in den Geltungsbereich fallen, die zusätzlich über eine gewisse Zeitautonomie verfügen, wie dies bei Arbeitnehmenden der Fall ist, die ihre Arbeitszeit gemäss Art. 73a der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) vereinfacht erfassen können. Letzteres ist jedoch nur für Arbeitnehmende mit hoher Zeitautonomie möglich, die ein jährliches Mindesteinkommen von 120'000 Franken erzielen und schriftlich auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet haben. Damit wird wiederum ein grosser Teil der Telearbeitenden ausgeschlossen. Die von den Kommissionen angenommene Initiative enthält keine solchen Einschränkungen. Wir beantragen, den Erläuternden Bericht in diesem Punkt so zu ändern, dass über diesen «verschleierte» Weg keine zusätzlichen Restriktionen eingeführt werden.

Art. 28b E-ArG (Recht auf Nichterreichbarkeit)

Es sei sehr wichtig, dass bestimmte Kategorien von Mitarbeitenden in KMU erreichbar bleiben. Dies wird in der Regel im Rahmen von arbeitsgesetzlich geregelten Pikettdiensten organisiert, muss aber auch für Notfälle zumutbar sein. Art. 321c des Obligationenrechts hält z.B. fest, dass die Arbeitnehmenden verpflichtet sind, Überzeitarbeit zu leisten, wenn sie notwendig ist und nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

Die Mitglieder des KMU-Forums sprechen sich gegen eine Verschärfung der heutigen Rechtslage betreffend Nichterreichbarkeit aus und fordern die Streichung von Art. 28b des Entwurfs. Dieser Artikel geht aufgrund seiner undifferenzierten Formulierung teilweise über eine Kodifizierung der bestehenden Rechtslage hinaus und steht u.E. teilweise im Widerspruch zu anderen einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts. Auch die Angaben im erläuternden Bericht lassen nicht erkennen, dass es sich bei der vorgesehenen Regelung um eine blosse Kodifizierung der bisherigen Rechtslage handelt. Die Regeln des gesunden Menschenverstandes müssen weiterhin Vorrang haben können, damit die Arbeit in den KMU nicht unnötig behindert oder erschwert wird.

Art. 28e E-ArG (Sonntagsarbeit)

Dieser Artikel sieht vor, dass Arbeitnehmende ausnahmsweise und auf eigenen Antrieb an höchstens neun Sonntagen pro Jahr bis zu fünf Stunden bewilligungsfrei Telearbeit leisten können. Die von den Kommissionen Folge gegebene Initiative sieht solche Einschränkungen nicht vor. Wir sehen auch keinen Sinn in diesen Restriktionen und beantragen deren Streichung. Als Eventualantrag fordern wir, dass Arbeitnehmende an 18 Sonntagen pro Jahr bis zu acht Stunden bewilligungsfrei Telearbeit leisten können.

Art. 28h E-ArG (Arbeitsgeräte und Auslagen)

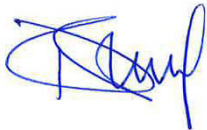
Die Mitglieder unserer Kommission lehnen diesen Artikel wegen seiner undifferenzierten Formulierung ab. Steht dem Arbeitnehmer ein Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers zur Verfügung, sollten abweichende Regelungen durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag vereinbart werden können.

Variante (Obligationenrecht)

Die Mehrheit der Mitglieder des KMU-Forums sieht keinen Nutzen in einer zusätzlichen Regelung der Telearbeit im Obligationenrecht und beantragt die Streichung der entworfenen Art. 354a-362 E-OR.

Wir hoffen, dass unsere Empfehlungen berücksichtigt werden und stehen Ihnen für allfällige Fragen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Daniela Schneeberger
Co-Präsidentin des KMU-Forums
Nationalrätin, Vizepräsidentin
des Schweizerischen Gewerbeverbands

Stefan Thöni, Parkstrasse 7, 6312 Steinhausen

Kommission für Wirtschaft
und Abgaben
CH-3003 Bern

7. Oktober 2024

Vernehmlassung zur Vorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice»

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Gelegenheit, unsere Vernehmlassungsantwort zur gesetzlichen Regelung von Telearbeit einreichen zu dürfen.

Allgemeines

Im Grundsatz befürworten wir eine explizite gesetzliche Regelung von Telearbeit im Arbeitsgesetz aufgrund der Bedeutung dieser Arbeitsform für viele Arbeitnehmer:innen und Unternehmen. Ebenso befürworten wir im Grundsatz die Variante, dass Telearbeit auch im OR explizit geregelt wird.

Auch eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten für Arbeitnehmer:innen mit grosser Autonomie bei der Gestaltung der Telearbeit befürworten wir im Grundsatz, jedoch wünschen wir uns besseren Schutz vor unfairen Arbeitsbedingungen.

Was uns klar fehlt, ist eine arbeitsgesetzliche Regelung von Telearbeit für Arbeitnehmer:innen, welche keine grosse Autonomie bei der Gestaltung der Telearbeit geniessen. Insbesondere sollte auch hier ein Recht auf Nichterreichbarkeit explizit statuiert werden.

Art. 28b ArG

Eine zulässigerweise von einem Arbeitgeber geforderte Erreichbarkeit von 15 Stunden pro Tag an sechs Tagen pro Woche ist klar übertrieben und ungesund. Das Recht auf Nichterreichbarkeit muss daher mindestens 14 Stunden pro Tag ausgedehnt werden. Damit wären Arbeitnehmer:innen immer noch 60 Stunden pro Woche erreichbar.

Art. 28e ArG

Im Sinne der Flexibilisierung sollte auf die Beschränkung der Sonntagsarbeit ganz verzichtet werden und stattdessen mindestens ein völlig arbeitsfreier Tag pro Woche vorgeschrieben werden.

Art. 28f ArG

Während wir grundsätzlich dem Verbot von Nachtarbeit zustimmen, regen wir an, die zeitliche Definition abweichend von Präsenzarbeitsverträgen zu definieren. Dies dient dazu, dem bevorzugten Tagesrhythmus von als «Eulen» bezeichneten Menschen, die gerne sehr spät zu Bett gehen und auch spät wieder aufstehen, besser Rechnung tragen zu können. Aus der Flugsicherheit ist das «Window of Circadian Low» bekannt, in welchem die meisten Piloten schläfrig sind und die viele Fehler passieren. Dieses beginnt aber erst um ca. 2:00 Uhr Nachts, sodass wir anregen, die verbotene Nachtarbeit im Homeoffice auf 2:00 bis 6:00 Uhr zu reduzieren.

Video in der Telearbeit

Ein häufiges Problem in der Telearbeit ist, dass der Arbeitgeber für Sitzungen den Gebrauch einer Webcam verlangt, die Arbeitnehmer:innen aber zu Hause nicht gefilmt werden möchten bzw. anderen Teilnehmer:innen von Sitzungen ihre Privatwohnung nicht zeigen möchten. Deshalb sollte allen Arbeitnehmer:innen explizit das Recht zugestanden werden, bei Telearbeit nicht gefilmt zu werden.

Art. 354a OR

Die Definition sollte unbedingt ergänzt werden, um festzuhalten, dass der Telearbeitsvertrag die Arbeitnehmer:in nicht nur verpflichtet, Telearbeit zu leisten, sondern auch berechtigt, Arbeit ausserhalb des Betriebs zu leisten.

Art. 354b OR

Absatz 3 sollte gestrichen werden, denn für viele Arbeitnehmer:innen, aber auch für Arbeitgeber sind der Umfang und die Modalitäten von Telearbeit sine qua non für den Arbeitsvertrag oder zumindest für die Entlohnung relevant.

Art. 362 OR

In Absatz 1 sollte zusätzlich Art. 354c aufgeführt werden.

Steuerrechtliche Anpassung

Zusätzlich zur arbeitsgesetzlichen und obligationenrechtlichen Regelung von Telearbeit sollten in Art. 26 des Bundesgesetzes über die direkte Bundessteuer (SR 642.11) sowie in Art. 9 des Bundesgesetz über die Harmonisierung der direkten Steuern der Kantone und Gemeinden (SR 642.14) explizite Abzüge für die von Arbeitnehmer:innen getragenen Kosten für die Telearbeit vorgesehen werden. Insbesondere sollte ein allfälliges Arbeitszimmer beim Vorliegen eines Telearbeitsvertrags unabhängig davon, ob im Betrieb ein Arbeitsplatz zur Verfügung steht, abgezogen werden können.

Freundliche Grüsse

Stefan Thöni

Bern, 03. Dezember 2024

Stellungnahme zur Vorlage «Mehr Gestaltungsfreiheit im Homeoffice» der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

1. Ausgangslage

Starker Anstieg neuer gesundheitlicher Risiken

Public Health Schweiz stellt mit Besorgnis fest, dass sich die allgemeine gesundheitliche Situation der Arbeitnehmenden in der Schweiz in den letzten Jahren sehr besorgniserregend entwickelt. Insbesondere zeigt sich, dass ein immer grösserer Anteil an Arbeitnehmenden nicht nur gestresst, sondern zunehmend erschöpft ist. So ist etwa der Anteil an Arbeitnehmenden, welche nach der Arbeit zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten kümmern zu können zwischen 2021 und 2023 von 33% auf 37% angestiegen, wie die repräsentative Umfrage Barometer Gute Arbeit von Travail.Suisse und der Berner Fachhochschule zeigt.¹

27% der Befragten aus einer repräsentativen Befragung der Krankenkasse CSS gaben im Jahr 2024 zudem an, bereits einmal von einem Burn-out betroffen gewesen zu sein. Im Jahr 2022 lag dieser Wert noch bei 22%. Gemäss der gleichen Studie gaben 43% der Befragten an, dass ihre Arbeit immer mehr in die Freizeit übergreift, wobei immer mehr Befragte dies als Belastung empfinden (74% gegenüber 62% im Jahr 2022).² Von den Befragten erachten zudem 56% verschwimmende Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben als einen der zentralen Faktoren, welche bei Ihnen selbst zu einem Burn-out führen könnte.

Die europäische Erhebung zu den Arbeitsbedingungen zeigt, dass in der Schweiz inzwischen mehr als jede/r dritte Arbeitnehmende (36%) häufig auch in der Freizeit arbeitet, damit die Arbeitsanforderungen erfüllt werden können. Dies entspricht europäisch einem weit überdurchschnittlichen Wert.³

Die gesundheitlichen Risiken haben für Arbeitnehmende in den letzten Jahren aber nicht nur zugenommen, sie haben sich auch verändert. Zwar bleiben körperliche Erkrankungen und auch die körperliche Erschöpfung für Arbeitnehmende sehr bedeutende gesundheitliche Risiken. Doch sind psychische Ursachen inzwischen der Hauptgrund für Neurenten in der Invalidenversicherung. Dabei

¹ Travail.Suisse und Berner Fachhochschule (2023): «Barometer Gute Arbeit – ausgewählte Ergebnisse der Befragungswelle 2023», Medienkonferenz vom 2. November 2023, S. 14, Bern. URL: <https://www.travailsuisse.ch/de/media/2204/download?attachment>

² CSS (2024): «Wie geht es Ihnen? – CSS Gesundheitsstudie 2024», Luzern. URL: <https://cssversicherung.scene7.com/is/content/csskrankensversicherung/css-hallo-leben-studie-2024-depdf>

³ Staatssekretariat für Wirtschaft (2023): «Arbeitsbedingungen und Gesundheit in der Schweiz und Europa – ausgewählte Ergebnisse der europäischen Telefonerhebung über die Arbeitsbedingungen 2021», S. 14, Bern.

besteht eine zunehmende Evidenz dafür, dass verschiedene Arbeitsbedingungen psychische Erkrankungen stark begünstigen.⁴

Das Arbeitsgesetz muss Arbeitnehmende deshalb besser gegen neue gesundheitliche Risiken schützen.

Das Arbeitsgesetz ermöglicht hohe Arbeitszeiten und bietet Arbeitgebern eine enorm hohe Flexibilität

Das schweizerische Arbeitsgesetz ermöglicht Arbeitgebern heute hohe wöchentliche Arbeitszeiten und eine sehr hohe Flexibilität. So führen unter anderem die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten von 45/50 Stunden und ihre möglichen gesetzeskonformen Überschreitungen bereits heute dazu, dass die Schweiz im europäischen Vergleich weitaus die höchsten Arbeitszeiten bei Vollzeitwerbstätigkeit aufweist.⁵ Dies mit entsprechenden negativen Folgen auf die Gesundheit von Arbeitnehmenden.

Auch die Dauer der Tages- und Abendarbeit von 14 Stunden ermöglicht bereits heute eine Verteilung der Arbeit auf einen Zeitraum von beispielsweise 7 Uhr morgens bis 21 Uhr abends. Effektiv können dadurch täglich bereits heute 12.5 Stunden pro Tag gearbeitet werden. Die Höchstarbeitszeiten gelten zudem auch bei Teilzeitanstellungen, wodurch die zeitliche Flexibilität, welche den Arbeitgebern zugestanden wird, ein enormes Ausmass erreicht.

Die hohe Flexibilität, welche das Arbeitsgesetz bereits heute zulässt, wird von Arbeitgebern zunehmend ausgereizt und dadurch zu einem Problem für die Gesundheit der Arbeitnehmenden.

Homeoffice ist Realität, aber gesetzlich nicht spezifisch geregelt

Homeoffice ist heute für Arbeitnehmende in der Schweiz eine verbreitete Arbeitsform. Etwa 40% der Arbeitnehmenden in der Schweiz arbeiten gelegentlich oder regelmässig im Homeoffice. Demgegenüber arbeiten 60% der Arbeitnehmenden nicht im Homeoffice.⁶ Arbeiten im Homeoffice ist heute im Gesetz nicht spezifisch geregelt. Allerdings gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber auch im Homeoffice.

Homeoffice ist heute in der Arbeitswelt etabliert. Da sich bei dieser Arbeitsform spezifische Herausforderungen ergeben, begrüsst Public Health Schweiz eine gesetzliche Regelung von Homeoffice im Grundsatz.

Die Kontrolle des Arbeitsgesetzes im Homeoffice erfordert eine spezifische Regelung

Auch hinsichtlich der Vorgaben im Obligationenrecht und dem Vollzug der Kontrollen durch die kantonalen Arbeitsinspektorate bestehen ohne explizite Regelungen beträchtliche Unsicherheiten. Arbeitsinspektoren kontrollieren die Einhaltung des Arbeitsgesetzes im Homeoffice in privaten Wohnungen in der Regel nicht. Dies wäre praktisch nur schwer möglich und auch aus Sicht der

⁴ Scholz-Odermatt, S. und A. Zyska Cherix (2024): «Work-Related Mental Health Problems in Switzerland», Journal of Occupational and Environmental Medicine, Volume 66, Number 5, Mai 2024.

⁵ Eurostat: URL : https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ewhan2_custom_13162763/default/table?lang=de

⁶ Travail.Suisse und Berner Fachhochschule (2023): «Barometer Gute Arbeit – ausgewählte Ergebnisse der Befragungswelle 2023», Medienkonferenz vom 2. November 2023, Bern. URL: <https://www.travailsuisse.ch/de/media/2204/download?attachment>

⁶ CSS (2024): «Wie geht es Ihnen? – CSS Gesundheitsstudie 2024», Luzern. URL: <https://cssversicherung.scene7.com/is/content/csskrankensversicherung/css-hallo-leben-studie-2024-depdf>

Arbeitnehmenden kaum wünschenswert. Entsprechend braucht es Regelungen, die eine Kontrolle über den Betrieb und nicht in privaten Wohnungen ermöglicht.

Die Einhaltung arbeitsgesetzlicher Bestimmungen muss im Homeoffice anders kontrolliert werden als in einem Betrieb. Auch deshalb ist eine spezifische Regulierung von Homeoffice angezeigt.

Fazit

Public Health Schweiz teilt aufgrund dieser Überlegungen die Einschätzung der Kommission, dass Homeoffice gesetzlich geregelt werden soll. Da im Arbeitsgesetz bereits heute eine hohe Flexibilität besteht, gilt es deshalb insbesondere, den Gesundheitsschutz für Arbeitnehmende zu verbessern.

2. Zur Vorlage

Nachfolgend wird zuerst auf die einzelnen Artikel der vorgeschlagenen gesetzlichen Anpassungen aus dem Arbeitsrecht und anschliessend des Obligationenrechts eingegangen.

Arbeitsrecht:

Geltungsbereich (Art. 28a):

Public Health Schweiz begrüsst, dass nur Arbeitnehmende mit einer grossen Gestaltungsautonomie, die also weitgehend selbst bestimmen können, in welcher Art und Weise die Arbeiten ausgeführt und organisiert werden und die ihre Arbeitszeit mehrheitlich selber festlegen können, von der Neuregelung betroffen sind.

Aus Sicht von Public Health Schweiz sind aber die Gestaltungsautonomie und die mehrheitlich selbst festgelegten Arbeitszeiten als Kriterien nicht ausreichend. Zusätzlich soll ein Mindesteinkommen, beispielsweise der versicherte UVG-Maximallohn, als Voraussetzung für die Unterstellung unter diese gesetzliche Regelung festgelegt werden. Da nicht absehbar ist, wie sich die Arbeitsmodelle, darunter die Telearbeit in Zukunft weiterentwickeln werden, muss die privilegierte Stellung von Arbeitnehmenden zwingend auch durch die Höhe des Einkommens definiert werden.

Public Health Schweiz begrüsst, dass eine individuelle Zustimmung über eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden für die Arbeitsform Voraussetzung ist.

Für Public Health Schweiz ist es zwingend, dass Jugendliche, wie vorgeschlagen, nicht unter die neue Gesetzgebung fallen.

Recht auf Nichterreichbarkeit (Art. 28b):

Public Health Schweiz begrüsst die Einführung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit während der täglichen Ruhezeit und an Sonntagen. Wichtig ist dabei, dass in einer Vereinbarung (Art. 28g) die Zeiten, an denen Arbeitnehmende erreichbar sind, schriftlich geregelt werden müssen.

Tages- und Abendarbeit (Art. 28c):

Public Health Schweiz lehnt eine Ausdehnung der Tages- und Abendarbeit auf 17 Stunden strikt ab. Die Arbeitsleistung könnte dadurch in einem Zeitraum von 6 Uhr morgens bis 23 Uhr abends

erbracht werden. Dadurch wären Arbeitstage von 15 Stunden möglich. Dies ist mit dem Gesundheitsschutz nicht vereinbar.

Überlange Arbeitstage sind ein grosses gesundheitliches Risiko für Arbeitnehmende. Sie erhöhen etwa das Risiko von Muskel-Skelett-Erkrankungen, einer Depressionserkrankung⁷ oder der Sterblichkeit aufgrund von Herz-Kreislauf-Erkrankungen vor dem 65. Altersjahr signifikant.⁸

Tägliche Ruhezeit (Art. 28d):

Public Health Schweiz lehnt eine Reduktion der täglichen Ruhezeit von heute 11 auf 9 Stunden aus Gründen des Gesundheitsschutzes ab.

Sonntagsarbeit (Art. 28e):

Public Health Schweiz lehnt eine Flexibilisierung der Sonntagsarbeit strikt ab. Der arbeitsfreie Sonntag ist ein seit Jahrhunderten etabliertes Recht auf Nicht-Erreichbarkeit. Er gewinnt mit der zunehmenden Entgrenzung der Arbeit an Bedeutung für die Gesundheit von Arbeitnehmenden und den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Je stärker zudem Arbeitszeiten nicht miteinander koordiniert (ungleichzeitig) sind, desto geringer ist die Erholung bei allen Arbeitnehmenden. Dies weil nicht nur Arbeitnehmende, die entscheiden am Sonntag zu arbeiten, von dieser betroffen sind («Sender einer Email»), sondern potenziell auch alle anderen Arbeitnehmenden («Empfänger einer Email»). Die Flexibilisierung des Arbeitsrechts für Arbeitnehmende mit einer hohen Gestaltungsautonomie betrifft dadurch einen deutlich grösseren Kreis an Arbeitnehmenden.

Public Health Schweiz lehnt aus diesen Gründen die Ausdehnung der Sonntagsarbeit strikt ab.

Nachtarbeit (Art. 28f):

Public Health Schweiz lehnt eine Aufhebung des Nachtarbeitsverbots strikt ab und begrüsst insofern den vorliegenden Vorschlag. Mit der Verlängerung des Zeitraums der Tages- und Abendarbeit auf 17 Stunden, der Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf 9 Stunden und des darin enthaltenen Nachtarbeitsverbots über 7 Stunden bleiben die Erholungszeiten aber viel zu gering und können den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmenden nicht sicherstellen.

Vereinbarung (Art. 28g):

Public Health Schweiz begrüsst, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmende die Vereinbarungen über die Telearbeit in einer schriftlichen Vereinbarung festhalten müssen. Darin müssen Regelungen zur Erreichbarkeit, der Zeiterfassung und Massnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes enthalten sein. Public Health Schweiz erachtet es als wichtig, dass diese Massnahmen durch den Bundesrat weiter konkretisiert und ausformuliert werden.

Die kantonalen Arbeitsinspektorate sollen bei ihren Kontrollen die Gesetzeskonformität der Vereinbarung und die Umsetzung der Fürsorgepflicht mit weiteren Massnahmen im Betrieb kontrollieren.

⁷ Yan T. et. Al. (2023): «Physical activity (PA) influences the risk of depression associated with long working hours », Journal of Affective Disorders, Vol. 321, S. 227-233.

⁸ Ervasti J. et. Al. (2021): «Long working hours and risk of 50 health conditions and mortality outcomes: a multicohort study in four European countries », The Lancet Regional Health – Europe, Vol. 11

Public Health Schweiz begrüsst, dass Arbeitnehmende oder ihre Vertretung gemäss ihren Mitwirkungsrechten bei der Ausarbeitung der Vereinbarung miteinbezogen werden müssen.

Minderheit: Arbeitsgeräte und Auslagen (Art. 28h):

Public Health Schweiz befürwortet eine Erwähnung der Ausstattung und der Kostenübernahme für Geräte und Material, welche bei der Telearbeit für die Arbeit gebraucht werden.

Obligationenrecht:

Public Health Schweiz kann grundsätzlich nachvollziehen, dass neben den Regelungen im Arbeitsrecht auch Ergänzungen im Obligationenrecht vorgenommen werden sollen. Dadurch wird neu der Gegenstand des Telearbeitsvertrags in das Obligationenrecht eingeführt. Telearbeit wird dadurch für alle Arbeitnehmenden definiert, auch wenn sie nicht von den Flexibilisierungen im Arbeitsrecht betroffen sind.

Wichtig ist zudem, dass der Telearbeitsvertrag gemäss Definition im Obligationenrecht durch Änderung eines bestehenden Arbeitsvertrags abgeschlossen (Art. 354b, Abs. 2) oder mit Frist von einem Monat in einen Arbeitsvertrag ohne Telearbeitsleistung umgewandelt werden kann.

Begriff (Art. 354a OR):

Neu soll im Obligationenrecht ein Telearbeitsvertrag eingeführt werden. Dadurch verpflichtet sich der Arbeitnehmer, Arbeitsleistungen, die im Betrieb ausgeführt werden können, ganz oder teilweise ausserhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers auszuführen.

Public Health Schweiz erachtet diese Definition als einseitig. Telearbeit soll den Arbeitnehmenden nicht dazu verpflichten, seine Arbeit ausserhalb des Betriebs auszuführen, sondern es ihm ermöglichen.

*Vorschlag: «Im Rahmen eines ~~Mit dem Telearbeitsvertrags verpflichtet sich der~~ **erbringt der Arbeitnehmer** Arbeitsleistungen, die im Betrieb ausgeführt werden können, ganz oder teilweise ausserhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers ~~auszuführen.~~»*

Recht auf Nichterreichbarkeit (Art. 354c):

Public Health Schweiz begrüsst die Einführung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit, den Ferien oder während eines Urlaubs im Obligationenrecht.

Lohn während der Zeit der Erreichbarkeit (Art. 354d):

Public Health Schweiz begrüsst die Regelung zum Lohn während der Zeit der Erreichbarkeit. Allerdings soll dessen minimale Höhe bereits im Obligationenrecht festgelegt werden.

Arbeitsgeräte und Auslagen (Art. 354e):

Public Health Schweiz begrüsst die Regelung zur Bereitstellung von Geräten und der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber.

3. Abschliessende Bemerkungen

Public Health Schweiz begrüsst grundsätzlich eine Regelung von Homeoffice oder Telearbeit im Gesetz. Die Kombination aus Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden, sowie einem klar definierten und ausformulierten Recht auf Nichterreichbarkeit entspricht grundsätzlich einem richtigen Ansatz.

Allerdings geht die Kommission insbesondere mit der Verlängerung des Zeitraums für die Tages- und Abendarbeit auf 17 Stunden, der Verkürzung der Ruhezeit, sowie der Liberalisierung der Sonntagsarbeit deutlich zu weit. Der Gesundheitsschutz, die Bedeutung der Koordination der Arbeitszeit für die Erholung, aber auch gesellschaftliche Bedürfnisse nach gemeinsamen arbeitsfreien Tagen finden dadurch viel zu wenig Beachtung.

Dadurch wird in der vorgeschlagenen Reform das kurzfristige Interesse der Arbeitgeber nach mehr Flexibilität über das Bedürfnis der Arbeitnehmenden und der Gesellschaft nach einem wirksamen Gesundheitsschutz gestellt. Dies entspricht nicht dem Sinn und Zweck des Arbeitsgesetzes. Die Vorlage bleibt dadurch trotz guten Ansätzen einseitig.

Freundliche Grüsse,



Thomas Steffen
Präsident Public Health Schweiz

Herr Präsident
Thomas Aeschi
Kommission für Wirtschaft und Abgaben

Per Email an:

ab-geko@seco.admin.ch

Zürich, 10. Dezember 2024

Vernehmlassungsantwort zur Vorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484)

Sehr geehrter Herr Präsident Aeschi
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Schweizerische Evangelische Allianz SEA dankt Ihnen für die Möglichkeit, sich zur vorliegenden Vorlage zu äussern. Die Schweizerische Evangelische Allianz SEA ist ein Verband von rund 480 lokalen landes- und freikirchlichen Gemeinden, organisiert in etwa 70 Sektionen. Gemeinsam mit über 180 christlichen Organisationen bilden sie eine Basis von 200'000 Christinnen und Christen in der Deutschschweiz. Die SEA ist Mitglied der Sonntagsallianz und schliesst sich ihrer Stellungnahme an. Wir teilen insbesondere ihre Besorgnis bezüglich der Schwächung des Schutzes des arbeitsfreien Sonntags, wie sie durch die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen droht.

Der Sonntag – ein Tag der Ruhe und Freiheit

Der arbeitsfreie Sonntag hat sowohl in biblischer als auch gesellschaftlicher Perspektive eine fundamentale Bedeutung. Gemäss der Schöpfungsgeschichte ist der siebte Tag ein Tag des Innehaltens und der Heiligung (1. Mose 2,3). Der gemeinsame Ruhetag dient nicht nur der körperlichen und seelischen Erholung, sondern auch, um den Fokus von der Arbeit auf Beziehungen und Sinnfragen zu lenken.

Im Kontext unserer modernen Gesellschaft wird diese Notwendigkeit noch dringlicher. Der Sonntag strukturiert die Woche und schafft für viele Menschen die Gelegenheit zur Pflege sozialer Kontakte, familiärer Bindungen und religiöser Gemeinschaften. Ein Viertel der Schweizer Bevölkerung nimmt mehr als fünfmal pro Jahr an einem Gottesdienst teil (BFS). Diese finden vorwiegend am Sonntag statt. Dieser Tag ist daher nicht nur ein individuelles, sondern auch ein kollektives Gut, das zur sozialen Kohäsion beiträgt.

Aus theologischer Sicht steht der Sonntag aber auch für die Freiheit des Menschen von der Tyrannei endloser Arbeit und Produktion. Indem wir als Gesellschaft einen gemeinsamen Ruhetag bewahren, setzen wir ein Zeichen gegen die totale Vereinnahmung des Menschen durch ökonomische Zwänge. Der Sonntag erinnert uns daran, dass unser Wert nicht in unserer Produktivität liegt, sondern in unserer Würde als Geschöpfe Gottes.

Ein weiterer Abbau des arbeitsfreien Sonntags würde diese Freiheit bedrohen und den Menschen noch stärker der Logik von Markt und Leistung unterordnen. Es ist unsere Aufgabe als Gesellschaft, den

Schutz des arbeitsfreien Sonntags zu verteidigen und so einen Raum für Erholung, Besinnung und Gemeinschaft zu bewahren.

Gesellschaftliche Risiken durch die Ausweitung der Sonntagsarbeit

Die vorgeschlagene Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Bereich der Telearbeit, einschliesslich der bewilligungsfreien Sonntagsarbeit, widerspricht der bisherigen Schutzregelung und gefährdet die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden. Studien belegen, dass die Durchmischung von Arbeits- und Freizeit ein Hauptfaktor für Stress und Burnout ist. Eine Ausweitung der Sonntagsarbeit würde diese Problematik verschärfen und die Balance zwischen Berufs- und Privatleben weiter belasten.

Wir teilen die Einschätzung der Sonntagsallianz, dass eine bewilligungsfreie Sonntagsarbeit für bis zu neun Tage im Jahr ein gefährlicher Präzedenzfall wäre, der die Tür für weitere Aufweichungen öffnet.

→ **Die Schweizerische Evangelische Allianz fordert, den Artikel 28e VE-ArG aus der Vorlage zu streichen und das bewährte Sonntagsarbeitsverbot konsequent aufrechtzuerhalten. Wir appellieren an die Kommission, ihrer Verantwortung für das Gemeinwohl gerecht zu werden. Die Schweizerische Evangelische Allianz lehnt die Vorlage in ihrer aktuellen Form ab.**

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme und stehen für weitere Auskünfte gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Viviane Krucker-Baud

Co-Generalsekretärin SEA



Andi Bachmann-Roth

Co-Generalsekretär SEA



Schweizerischer Bankpersonalverband
Association suisse des employés de banque
Associazione svizzera degli impiegati di banca

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Per E-Mail an ab-geko@seco.admin.ch

10. Dezember 2024 / HG

Vernehmlassungsantwort zur Vorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484)

Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne nehmen wir die Gelegenheit wahr, zur oben erwähnten Vorlage Stellung zu nehmen.

Einleitende Bemerkungen

Der Schweizerische Bankpersonalverband (SBPV) ist der anerkannte Sozialpartner der schweizerischen Bankenbranche. Weil das von der parlamentarischen Initiative Burkart bzw. von der Kommissionsvorlage anvisierte Homeoffice bzw. die Telearbeit in unserer Branche eine grosse Verbreitung finden und zudem etliche Bankangestellte zur Kategorie der Arbeitnehmenden «mit grosser Arbeitszeitautonomie» zu zählen sind, wären ein grosser Teil unserer Mitglieder von dieser Vorlage potenziell betroffen. Wir fühlen uns daher genügend legitimiert, unsere Meinung in die parlamentarische Diskussion einzubringen.

Wir sind der Meinung, dass dem berechtigten Bedürfnis vieler Arbeitnehmender nach Flexibilität bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit bereits in der aktuellen Gesetzgebung Rechnung getragen wird. Dies gilt namentlich für die Möglichkeit, bei dringendem Bedürfnis Sonntagsarbeit leisten zu können, für die Ausdehnung des täglichen Arbeitszeitraums auf bis zu 14 Stunden (Art. 10 Abs. 3 ArG), die tägliche Ruhezeit ausnahmsweise auf 8 Stunden herabsetzen zu können (Art. 15a Abs. 2 ArG) sowie die Möglichkeit zum Verzicht auf Arbeitszeiterfassung bzw. vereinfachte Arbeitszeiterfassung unter genau definierten Bedingungen (Art. 73a und b ArGV 1). Wir weisen an dieser Stelle darauf hin, dass die Bankenbranche seit 2016 mit der sozialpartnerschaftlichen Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung (VAZ) eine beispielhafte Regelung kennt, mittels der sowohl dem Bedürfnis von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden nach verstärkter Flexibilität als auch den Erfordernissen des Gesundheitsschutzes Rechnung getragen wird.

Die Vorlage unterminiert nicht zuletzt auch diese sozialpartnerschaftlichen Anstrengungen, indem undifferenziert für alle Arbeitnehmenden «mit grosser Arbeitszeitautonomie», welche Telearbeit leisten wollen bzw. müssen, die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz abgebaut werden.

Wir lehnen daher die Vorlage als Ganzes ab.

Im Folgenden unsere Überlegungen zu den einzelnen Punkten:



Arbeitszeitraum und Ruhezeiten

Es ist nicht einsichtig, weshalb der tägliche Arbeitszeitraum um weitere drei Stunden auf das innerhalb des Tageszeitraums (6 bis 23 Uhr) maximal mögliche Ausmass ausgedehnt werden soll (Art. 28c). Dringende Bedürfnisse, welche es nahelegen, um 6 Uhr morgens mit der Arbeit zu beginnen und diese kurz vor 23 Uhr zu beenden, sind kaum denkbar. Auch der anvisierte Ruhezeitraum von 9 Stunden (Art. 28d Abs. 1) – theoretisch neu möglich während mehreren aufeinanderfolgenden Tagen bzw. Nächten – ist angesichts der bereits geltenden arbeitsgesetzlichen Ausnahmeregelungen als klare Verschlechterung des Gesundheitsschutzes zu werten. Dies gilt auch für die Ausdehnung der Rahmenfrist für den Ausgleich auf durchschnittlich 11 Stunden von zwei Wochen (ArG Art. 15a Abs. 2) auf vier Wochen sowie die Möglichkeit, die Ruhezeit «für dringende Tätigkeiten» zu unterbrechen. Den Vorgesetzten soll also inskünftig erlaubt sein, Arbeitnehmende zwischen 6 und 23 Uhr zuhause anzurufen, selbst wenn diese sich in Ausübung ihrer Arbeitszeitautonomie in die Ruhezeit begeben haben, zum Beispiel um mit der Familie Zeit zu verbringen oder gar, um zu schlafen.

Sonntagsarbeit

Mit der Minderheit sind wir der Meinung, dass Art. 28e ersatzlos gestrichen werden sollte. Es gibt keinen Grund, Sonntagsarbeit von zuhause oder auf Dienstreisen anders zu behandeln als Sonntagsarbeit im Betrieb, die auch heute schon bei dringendem Bedürfnis vom Arbeitgeber jederzeit beantragt werden kann.

Nichterreichbarkeit

Wir anerkennen, dass die Vorlage grundsätzlich ein Recht auf Nichterreichbarkeit vorsieht (Art. 28b sowie Art. 354c OR). Es ist allerdings nicht einzusehen, dieses auf die «tägliche Ruhezeit sowie an Sonntagen» sowie auf «Freizeit, Ferien oder während eines Urlaubs» einzuschränken. Es wäre also einem Arbeitgeber durchaus erlaubt, auch an Samstagen sowie während eines Zeitraums, der vom Arbeitnehmer nicht ausdrücklich als Ruhezeit deklariert ist, vom Arbeitnehmer die Erreichbarkeit einzufordern. (Der Begriff «Freizeit» in der geplanten OR-Bestimmung ist zu wenig genau definiert, um solches zu verhindern.) Wenn schon, müsste im Gegenteil ein generelles Recht auf Nichterreichbarkeit während einzelarbeitsvertraglich genau definierten Perioden verankert werden. Zum Recht auf Nichterreichbarkeit gehört unseres Erachtens auch die Pflicht des Arbeitgebers im Sinne seiner Fürsorgepflicht, dieses mit geeigneten technischen Mitteln sicherzustellen, zum Beispiel mittels Sperrung des Zugangs zu E-Mail und Intranet ausserhalb der jeweils genau definierten Perioden.

Telearbeitsvertrag

Wir begrüssen grundsätzlich die einzelarbeitsvertragliche Regelung von Telearbeit gemäss den Bedürfnissen und Wünschen der Arbeitnehmenden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten. Wir bezweifeln aber, dass es dafür einer speziellen Regelung im OR, wie hier mit Art. 354a ff anvisiert wird, bedarf. Die Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten (VAB) in Art. 12b regelt dies zum Beispiel in niederschwelliger Weise, wobei sowohl betriebliche als auch einzelarbeitsvertragliche Regelungen angeregt werden.

Kostenübernahme bei Telearbeit

Die in Art. 354e Abs. 1 vorgesehene vertragliche Entbindung des Arbeitgebers von der Pflicht zur Kostenübernahme lehnen wir ab. Auch diese Regelung dürfte sich klar zu Lasten der Arbeitnehmenden auswirken und bedeutet eine Aushöhlung der heutigen Bestimmungen in Art. 327 und 327a OR.



Schweizerischer Bankpersonalverband
Association suisse des employés de banque
Associazione svizzera degli impiegati di banca

In diesem Sinne kommt für uns, wenn überhaupt, lediglich die Formulierung der Minderheit zur Kostenübernahme (Art. 28h) in Frage.

Aus den obgenannten Gründen bitten wir das Parlament, der Vorlage keine Folge zu leisten.

Im Übrigen verweisen wir auf die Stellungnahme des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB.

Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Natalia Ferrara, Vizepräsidentin SBPV

Heinz Gabathuler, Wissenschaftlicher Mitarbeiter
heinz.gabathuler@sbpv.ch

Geht in Kopie an:

- Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB
- Arbeitgeberverband Banken
- Kaufmännischer Verband Schweiz

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
CH-3003 Bern

per Mail an:
ab-geko@seco.admin.ch

Vernehmlassungsantwort zur Vorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative 16.484 «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice»

Lengnau, 22.11.24

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Möglichkeit, dass wir uns als Experten für die Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit in der oben genannten Vernehmlassung äussern können.

Im Schreiben der Kommission des NR vom 10 September wird im zweiten Absatz implizit eine heutige Ausgangslage als gegeben vorausgesetzt: die heute geltenden Bestimmungen des Arbeitsgesetzes würden nicht mehr der heutigen Arbeitswelt entsprechen und seien unflexibel. Näher begründet wird diese als Feststellung präsentierte Behauptung aber nicht.

Wir beurteilen die Bestimmungen zur Arbeitszeit in der aktuellen Fassung des Arbeitsgesetzes und seiner Verordnungen aufgrund unserer Erfahrungen als Mindestbedingungen für die Gewährleistung des Gesundheitsschutzes für Arbeitnehmende. Diese Bestimmungen wurden seit Bestehen des Arbeitsgesetzes wiederholt an verschiedene Bedürfnisse von Unternehmen in der Dienstleistungsgesellschaft angepasst und das Arbeitsgesetz in seiner heutigen Fassung ist keineswegs mehr vorrangig auf die industrielle Erwerbsarbeit zugeschnitten. Die Befürworter der Initiative bauen in der Diskussion einen Gegensatz auf, den es in der Realität gar nicht gibt.

Die Vorlage ist bei verschiedenen Bestimmungen des Geltungsbereichs und inhaltlich geprägt durch wenig konkrete und unbestimmte Begriffe: So ist es nicht klar welche Arbeitnehmende in einer Organisation «bei ihrer Arbeit über ein grosse Autonomie verfügen» oder «ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selbst festsetzen können» (Art. 28a) . Der Umfang der damit möglicherweise Betroffenen ist je nach Sichtweise der Beteiligten sehr unterschiedlich.

Genauso ist es wesentlich von der subjektiven Perspektive abhängig, welche Arbeiten als «dringende Tätigkeiten» angesehen werden, für die die Ruhezeit unterbrochen

werden kann (Art. 28d). Im Zweifelsfall liegt die Definitionsmacht hier sehr einseitig auf Seiten der Arbeitgebenden.

Die Schweizerischen Arbeitsregelungen sind allgemein bekannt als kaum einschränkend für Flexibilität und Liberalität. Sie ermöglichen den Partnern in der Arbeitswelt weitgehende Gestaltungsfreiheiten, die dann in Gesamtarbeitsverträgen und Branchenbestimmungen umgesetzt werden können. Gerade im Bereich der Telearbeit haben viele Unternehmungen diese Hausaufgaben weitgehend umgesetzt. Wenn man die aktuellen Diskussionen um Homeoffice und Telearbeit verfolgt, so stehen im Moment eher die nachteiligen Folgen dieser Arbeitsform im Zentrum der Debatte und sowohl Arbeitnehmende als auch Arbeitgebende befürworten aus je unterschiedlichen Gründen wieder vermehrt die persönliche Anwesenheit am Arbeitsplatz. Die nachteiligen Folgen übermässiger Telearbeit vor allem auf die psychische Gesundheit sind inzwischen vielfach belegt. Die vorliegende Initiative könnte den Druck für mehr Telearbeit aber erhöhen.

Völlig inakzeptabel aus Sicht des Gesundheitsschutzes ist aber die Einführung von Telearbeit an 18% der jährlich verfügbaren Sonntage. Der Schutz des Sonntags als arbeitsfreier Wochentag ist elementar aus einer Vielzahl von Gründen. Wir verweisen hier auf die bekannten Argumente der Sonntagsallianz.

Zusammenfassung:

Die Schweizerische Gesellschaft für Arbeitsmedizin beurteilt die Initiative als überflüssig, da die als Begründung vorgebrachte Flexibilität zur Arbeitszeit bereits mit der bestehenden Gesetzgebung erreicht werden kann. Wir lehnen die in der Initiative vorgesehenen Regelungen zur Arbeitszeit und die Einführung von genehmigungsfreier Sonntagsarbeit ab, da sie den Gesundheitsschutz deutlich reduzieren, die arbeitsbedingten psychischen Belastungen erhöhen und die Prävalenz psychischer Erkrankungen und damit Absenzen am Arbeitsplatz vermehren würden.

Für den Vorstand

sig.

Dr. med. Klaus Stadtmüller
Co-Präsident SGARM

Die Sonntagsallianz
c/o EFS – FPS
Schwanengasse 9
3011 Bern
info@sonntagsallianz.ch



Nationalrat
Kommission für Wirtschaft und Abgaben
CH-3003 Bern

Per E-Mail an:
ab-geko@seco.admin.ch

4.12.2024

Vernehmlassung zur Vorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484)

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Möglichkeit, uns zur oben erwähnten Vorlage äussern zu können.

Die 2012 gegründete Sonntagsallianz ist ein Zusammenschluss von Frauenverbänden, Gewerkschaften, politischen Parteien, Kirchen/kirchlichen Verbänden und der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin. Die Sonntagsallianz macht sich stark für einen möglichst arbeitsfreien Sonntag und möchte den gesetzlich verankerten arbeitsfreien Sonntag verteidigen: Ausnahmen sollen Ausnahmen bleiben. **Daher lehnt die Sonntagsallianz die Vorlage als Schwächung des Schutzes des arbeitsfreien Sonntages vollumfänglich ab.**

Die Vorlage sieht eine weitere Flexibilisierung des Arbeitsgesetzes vor. Darin geht es nicht nur um längere Arbeitszeiten und die Kürzung der Ruhezeiten für Mitarbeitende in Telearbeit, sondern darum, den **Sonntag als Arbeitstag zu etablieren**. Arbeitgebende, die Mitarbeitende in Telearbeit beschäftigen, könnten neu Sonntagsarbeit anordnen – ohne Bewilligung. Auch die Kontrollen durch die Behörden sind nicht geregelt. Die Folgen wären nicht nur sonntägliche Gratisarbeit, sondern damit verbunden verstärkt Stress und Burnouts. Durch eine Ausdehnung der Sonntagsarbeit würden Privat- und Familienleben noch mehr aus dem Gleichgewicht geraten, gerade für Menschen mit Betreuungspflichten.

Zu den einzelnen Punkten:

Gemäss Art. 28e ArG der Vorlage soll bewilligungsfreie Sonntagsarbeit während höchstens fünf Stunden an bis zu neun Tagen im Jahr ohne dringliche Gründe erlaubt werden. Arbeitsfreie Sonntage dienen dem Gesundheitsschutz und dem Sozialleben der Arbeitnehmenden. Die wöchentliche arbeitsfreie Zeit von mindestens einem vollen Tag ist wichtig für die Erholung und die Resilienzbildung der Arbeitnehmenden. Deswegen bedarf es heute für Ausnahmen des Verbots der Sonntagsarbeit, mit Ausnahme weniger Branchen, jeweils einer Bewilligung.¹ Zudem muss die Sonntagsarbeit mit einem Lohnzuschlag von

¹ Art. 27 ff. ArGV 1.

mindestens 50 Prozent vergütet werden. Es ist nicht ersichtlich, weshalb für Personen, die Telearbeit leisten, an neun Sonntagen 5 Stunden bewilligungsfrei Sonntagsarbeit angeordnet werden können soll.

Arbeitsfreie Sonntage dienen dem Sozialleben und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden. Das ist wissenschaftlich belegt durch arbeitsmedizinische Studien zum arbeitsfreien Sonntag.² Die vorliegende Gesetzesänderung würde nun neu für sämtliche Arbeitnehmende gelten, die ihre Arbeit ganz oder teilweise (!) an einem anderen Arbeitsort als im Betrieb erledigen können. Bewilligungsfreie Sonntagsarbeit könnte demnach eine Pflegerin, die im Zug administrative Tätigkeiten erledigt, der Sicherheitsagent, der technisch von zu Hause aus ein Areal überwacht oder ein Polier, der in einem Workingspace organisatorische Arbeiten erledigt, möglich sein. Der betroffene Personenkreis ist damit zu gross und die Vorlage enthält ausserdem eine Ausweitung der notwendigen Sonntagsarbeit auf nicht-notwendige Arbeitsgebiete. Das geht für die Sonntagsallianz zu weit.

Die Sonntagsallianz lehnt die Umsetzung der parlamentarischen Initiative sowie die OR-Variante zudem aufgrund folgender weiterer problematischer Elemente ab:

- Die **Verkürzung der täglichen Ruhezeit** von 11 Stunden auf 9 Stunden, sowie die mögliche Unterbrechung der Ruhezeit für nicht näher definierte «dringende Tätigkeiten», die den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden weiter beschneidet.
- **Geltungsbereich:** Die Vorlage regelt nicht nur die Arbeit im «Homeoffice», sondern «Telearbeit» insgesamt. Es fehlt in der gesamten Vorlage zur Umsetzung im ArG die Definition von Telearbeit, weshalb man davon ausgehen muss, dass jede vereinbarte Arbeit ausserhalb des Betriebes Telearbeit sein kann. Die vorliegende Gesetzesänderung würde für sämtliche Arbeitnehmende gelten, die ihre Arbeit ganz oder teilweise (!) an einem anderen Arbeitsort als im Betrieb erledigen können. Dafür bräuchte es lediglich eine Vereinbarung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Die Bestimmungen würden zudem für Arbeitnehmende in «Telearbeit» gelten, die bei ihrer Arbeit über eine «grosse Autonomie» verfügen und ihre Arbeitszeiten «mehrheitlich selber» festsetzen können. Dies hat zur Folge, dass künftig noch mehr Arbeitnehmende erhöhten psychosozialen Belastungen ausgesetzt würden.
- Die **Kontrolle** der Einhaltung der Ruhezeiten und der ergonomischen Richtlinien ist bei Telearbeit noch schwieriger als im Betrieb. Damit durch fehlende Kontrollen die Gesundheitsrisiken nicht weiter steigen, bräuchte es mindestens eine Bestimmung, wie Arbeitgebende ihre Fürsorgepflicht für Arbeitnehmende in Telearbeit wahrnehmen und wie Arbeitsinspektorate die Arbeitsbedingungen bei Telearbeit überprüfen können.

Fazit

Die Sonntagsallianz beobachtet mit grosser Sorge, dass sich dieser Vorstoss in eine Reihe von Bestrebungen einreicht, die den Sonntag als arbeitsfreien Tag und als Tag der sozialen Kontakte dauerhaft in Frage zu stellen versuchen. Im Namen oft widersprüchlicher und partikulärer wirtschaftlicher Interessen wird der freie Sonntag immer wieder in Frage gestellt. So auch mit dieser Vorlage.

Der Sonntag ist für viele Menschen in der Schweiz ein Tag gemeinsamer Erholung sowie der Pflege sozialer Kontakte und religiös-kirchlicher Traditionen. Dieser «Wert» des Sonntages muss erhalten bleiben. Der freie Sonntag ist auch für das Wohlbefinden entscheidend und

² Vgl. A. WIRTZ/F. NACHREINER/K. ROLFES, Sonntagsarbeit — Auswirkungen auf Sicherheit, Gesundheit und Work-Life-Balance der Beschäftigten. Z. Arb. Wiss. 65, 136–146 (2011) (<https://link.springer.com/article/10.1007/BF03373827#citeas>); Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2012, Factsheet 07, Arbeiten, wenn Andere frei haben – Wochenendarbeit bei abhängig Beschäftigten (https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fakten/BIBB-BAuA-07.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

wichtig. Die Erwerbsarbeit soll deshalb an diesem Tag auf Dienstleistungen beschränkt werden, die für die Gesellschaft unerlässlich sind.

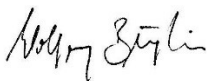
Die Sonntagsallianz ist überzeugt, dass die Sonntagsruhe für die Gesamtgesellschaft erhalten bleiben muss und die Sonntagsarbeit nur in begründeten Fällen erlaubt sein darf, so wie es heute der Fall ist. Das Arbeitsgesetz sieht ein generelles Sonntagsarbeitsverbot vor. Für die Allianz ist dieses Verbot nach wie vor nötig und auch begründet. Die Betriebe, die ein dringendes Bedürfnis oder eine technische oder wirtschaftliche Unentbehrlichkeit nachweisen können, erhalten heute eine Ausnahmegewilligung. Darüber hinaus sehen wir keinen Bedarf, eine weitere Sonderregelung einzuführen, sondern nur Risiken, die mit einer Ausdehnung der Sonntagsarbeit verbunden sind.

Es liegt nun an Ihnen, verantwortlich zu handeln und diesem – sowie den weiteren, die bewährte Sonntagsruhe gefährdenden Vorstössen – eine Absage zu erteilen.

Wir danken Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und setzen auf Ihre verantwortungsvolle Entscheidung zum Schutz des Sonntags.

Freundliche Grüsse

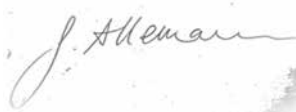
Im Namen der Sonntagsallianz:



Wolfgang **Bürgstein**
Generalsekretär von Justitia et Pax



Klaus **Stadtmueller**
Präsident der Schweizerischen
Gesellschaft für Arbeitsmedizin



Gabriela **Allemann**
Präsidentin femmes protestantes



Vania **Alleva**
Präsidentin Unia



Yvonne Feri
Präsidentin Syna
Ehem. Nationalrätin



SSPH+

SWISS SCHOOL OF
PUBLIC HEALTH

A FOUNDATION OF
SWISS UNIVERSITIES

BFH
Berner Fachhochschule

EPFL
Ecole Polytechnique Fédérale
de Lausanne

HES-SO
Haute école spécialisée
de Suisse occidentale

SUPSI
Scuola universitaria professionale
della Svizzera italiana

UNIBAS
Universität Basel

UNIFR
Université de Fribourg

UNIGE
Université de Genève

UNIL
Université de Lausanne

UNILU
Universität Luzern

UNINE
Université de Neuchâtel

USI
Università della Svizzera italiana

UZH
Universität Zürich

ZHAW
Zürcher Hochschule für
Angewandte Wissenschaften

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
CH-3003 Bern

Versand per E-Mail : ab-geko@seco.admin.ch

Zürich, 25. November 2024

**Vernehmlassungsantwort zur Vorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative
16.848 «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice»**

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Direktion der Swiss School of Public Health (SSPH+) unterstützt die Stellungnahme des Schweizerischen Tropen- und Public Health-Instituts (Swiss TPH) vollumfänglich. Die Regelung von Homeoffice und Telearbeit ist ein relevantes Public Health-Thema und es ist deshalb den Gesundheitsaspekten gebührend Rechnung zu tragen, um eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu vermeiden.

Aufgrund der noch unzureichenden Evidenz befürworten wir die Empfehlung des Swiss TPH, dass die Verantwortlichkeit für die Arbeitsplatzsituation bei der Telearbeit bei den Arbeitgebern verbleiben soll. Es wäre von Vorteil, wenn die Evidenzbasis über die Auswirkungen der Telearbeit in der Schweiz verbessert würde, bevor sie im Arbeitsrecht verankert wird.

Mit freundlichen Grüssen

Prof. Luca Crivelli
Akademischer Direktor

Dr. Sandra Nocera
Administrative Direktorin

Kommission für Wirtschaft und Abgaben
Nationalrat
Parlamentsgebäude
3003 Bern

Ausschliesslich per E-Mail an:
ab-geko@seco.admin.ch

Zürich, 10.12.2024

16.484 Pa. Iv. Burkart «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice»

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident,
Sehr geehrte Damen und Herren Nationalräte
Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne nehmen wir die Möglichkeit wahr, innerhalb der festgesetzten Frist Stellung zur Vorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative (Pa. Iv.) Burkart «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484) zu nehmen.

Swico ist der Wirtschaftsverband der Digitalindustrie und vertritt die Interessen etablierter Unternehmen sowie Start-ups in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Swico zählt über 750 Mitglieder aus der ICT- und Internetbranche. Diese Unternehmen beschäftigen 56'000 Mitarbeitende und erwirtschaften jährlich einen Umsatz von 40 Milliarden Franken.

Zusammenfassung: Swico begrüsst die von der parlamentarischen Initiative 16.414 Burkhart «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» geforderte Flexibilisierung der Arbeitszeit. Dadurch sollen bewährte Arbeitszeitmodelle und die gelebte Praxis endlich legalisiert werden. **Durch die Lockerung der starren Bestimmungen des ArG wird es den Arbeitnehmenden ermöglicht, ihre Arbeitsverpflichtungen besser und gesundheitsverträglicher auf ihre privaten Bedürfnisse abstimmen können.**

Der Vorentwurf der WAK-N nimmt diese Zielsetzungen jedoch nur teilweise auf. Swico beantragt deshalb hinsichtlich dem Vorentwurf der WAK-N verschiedene Änderungen und Streichungen, insbesondere soll der **einschränkende Geltungsbereich erweitert** werden.

Zu begrüssen ist hingegen die **Erweiterung des Tageszeitrahmens auf 17 Stunden** und die Einführung der Möglichkeit, einen während der Woche **freigenommenen Tag teilweise am Sonntag nachzuholen**, was einer Verschiebung der «normalen» Arbeitszeit entspricht. Diese Erweiterungen stellen den Kern der Pa. Iv. dar.

Die Variante "Ergänzung des OR" lehnen wir klar ab. Die Regelungen im Vorentwurf zum ArG betreffen allesamt die Regulierung der Arbeitszeit und sind klar im ArG zu regeln.

1 Allgemeine Würdigung

Vorliegend geht es um die Umsetzung der Pa. Iv. Burkart, wonach mit der gesetzlichen Flexibilisierung zu Gunsten der Arbeitnehmenden – welche mittels grösserer Gestaltungsfreiheit (erweiterter Arbeitszeitrahmen, Unterbrechen der Ruhezeit und Sonntagsarbeit) bei ihrer Arbeit im Homeoffice – dem Stress am Arbeitsplatz sowie aufgrund sozialer und familiärer Verpflichtungen leichter entgegengewirkt werden soll.

Swico unterstützt die mit der Pa. Iv. angestrebte Zielsetzung, nach welcher Arbeitnehmende durch die Lockerung der strengen Bestimmungen des ArG ihre Arbeitsverpflichtungen besser und gesundheitsverträglicher auf ihre privaten Bedürfnisse abstimmen können.

Die gelebte Arbeitswelt erfordert eine Modernisierung des Arbeitsgesetzes. Die Menschen können und wollen flexibler und mobiler arbeiten. Einerseits macht die Digitalisierung mobiles und flexibles Arbeiten möglich, vor allem in Wissensberufen wie der ICT-Branche; andererseits vermögen insbesondere Unternehmen des Dienstleistungssektors in der Schweiz nicht immer, den Anforderungen des Marktes bei Spitzenbelastungen (Projekten, Hochsaison, etc.) gerecht zu werden.

Die starre Industrieglogik des Arbeitsgesetzes kann diesen Anforderungen nicht gerecht werden und begünstigt die Verlegung von Arbeitsplätzen ins Ausland. Gleichzeitig gefährdet der Vollzug dieser veralteten Arbeitszeitvorschriften seit Jahrzehnten bewährte Arbeitszeitmodelle und der optimalen Anpassung von modernen Familien- und Lebensbedürfnissen an das Berufsleben. Lebensformen, welche von Arbeitnehmenden, insbesondere in Wissensberufen, gewünscht und teilweise bereits über Jahre hinweg gelebt werden.

Dass der Wunsch nach mehr Flexibilität bei der Ausübung der Arbeit besteht, zeigt auch die vom Schweizerischen Arbeitgeberverband in Auftrag gegebene und im Oktober 2024 erschienene Sotomo-Studie «Flexibilität in der Arbeitswelt».¹ Die Erkenntnisse über die Auswirkungen von flexiblen Arbeitszeitmodellen auf das Befinden und die Gesundheit der Arbeitnehmenden sind bemerkenswert:

- **Flexibilität führt zu weniger Stress und tieferer Belastung:** 81 Prozent der Befragten gaben an, dass mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten ihr Stressniveau senken würde.
- **Flexible Arbeitszeiten führen kaum zu belastender Vermischung von Arbeit und Freizeit:** Bei Personen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen vermischen sich Arbeit und Freizeit eher als bei Personen mit fixen Arbeitszeiten, jedoch empfinden sie diese Vermischung vergleichsweise seltener als Belastung.
- Die seltenere Belastung der Vermischung von Arbeit und Freizeit könnte u.a. daran liegen, dass, laut den Befragten, es **flexible Arbeitszeiten es erleichtern, soziale und familiäre Verpflichtungen wahrzunehmen.**

Swico hat die auf dem vorliegenden Entwurf basierende Pa. Iv. aus dem Jahre 2016 deshalb auch immer unterstützt. Erfreulicherweise hat die WAK-N den Handlungsbedarf einer Anpassung des ArG an die Entwicklungen in der jüngeren Vergangenheit erkannt. Heute ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zentral für die Arbeitnehmenden. Das bildet das aktuelle Gesetz aber nicht ab.

¹ Sotomo (Oktober 2024), «Flexibilität in der Arbeitswelt - Bevölkerungsbefragung», abgerufen am 09.12.2024 von https://sotomo.ch/site/wp-content/uploads/2024/10/FlexibilitaetinderArbeitswelt_de_final.pdf

Der Vorentwurf der WAK-N nimmt diese Zielsetzungen teilweise auf. Zu begrüßen ist einerseits die Neuerung betr. **der Erweiterung des individuellen Tageszeitrahmens auf 17 Stunden**, wobei das nicht heisst, dass die Arbeitnehmenden in Zukunft 17 Stunden arbeiten müssen, sondern bloss, dass sie ihre tägliche Arbeitszeit innerhalb eines verlängerten Rahmens erledigen können. Und andererseits ist zu begrüßen, dass die Arbeitnehmenden die Möglichkeit erhalten, einen unter der Woche freigenommenen Tag teilweise am Sonntag nachzuholen, was **eine Verschiebung der «normalen» Arbeitszeit darstellt und geradezu einem Paradigmenwechsel gleicht**. Diese Erweiterungen stellen den Kern der Pa. Iv. Burkart da.

In verschiedenen Punkten weicht der Vorentwurf jedoch von der Pa.Iv. Burkart ab:

1.1 Die Schaffung von zwei Kategorien von Homeofficemitarbeitenden ist unbegründet und schränkt den Geltungsbereich zu stark ein

Gemäss Entwurf soll das neu geschaffene Kapitel «III a. Arbeits- und Ruhezeit bei Telearbeit» nur für Arbeitnehmende gelten, welche über eine grosse Arbeitsautonomie verfügen und ihre Arbeitszeit mehrheitlich selber festsetzen können. Alle übrigen Arbeitnehmenden werden von den Neuerungen nicht erfasst. Hiermit werden **zwei Kategorien von Homeoffice-Mitarbeitenden geschaffen**. Jene, die unter den Geltungsbereich von Art. 28a ff. ArG fallen und somit von den Gestaltungsfreiheiten profitieren können und jene, die nicht darunterfallen. Gerade für Arbeitnehmende ohne Zeitautonomie können die in der Pa. Iv. Burkart geforderten Gestaltungsfreiheiten sehr hilfreich sein, um die Vereinbarkeit von Arbeit und familiären Verpflichtungen zu verbessern und so ihr Stressniveau zu senken.

1.2 Gesetzliche Regelung betr. Form ist nicht notwendig

Homeoffice ist längst – spätestens jedoch seit der Corona-Pandemie – in der betrieblichen Realität angekommen und lässt sich mit den bestehenden Regelungen adäquat umsetzen. Eine spezifische gesetzliche Regelung für Telearbeit existiert nicht und ist auch nicht notwendig. Wo offene Fragen bestanden, haben Unternehmen selbstständig gut funktionierende Regelungen gefunden und vertraglich festgelegt – sei dies in konkludenter, mündlicher oder schriftlicher Form.

1.3 Die Variante «Ergänzung des OR» wird abgelehnt

Die Pa.Iv. zielt darauf ab, Änderungen im ArG vorzunehmen, ohne gleichzeitig Anpassungen im OR einzuführen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die angestrebten Flexibilisierungen ausschliesslich Regelungen des ArG betreffen. Swico unterstützt diese, lehnt jedoch die Einführung einer zusätzlichen Variante ab.

Die Regelungen zur Arbeitszeit sowie andere Massnahmen zum Schutz der Gesundheit sind im ArG verankert und nicht im OR. Diese Aufteilung entspricht der gesetzlichen Systematik, die das Arbeitsrecht in einen öffentlich-rechtlichen Bereich (Arbeitnehmerschutz durch das ArG) und einen privat-rechtlichen Bereich (Arbeitsvertragsrecht durch das OR) trennt.

Das Argument der Kommission, dass der Telearbeitsvertrag aus «Gründen der Gesamtkohärenz des Arbeitsrechts» auch im OR definiert werden sollte, stellt sich bei genauerem Hinsehen als Trugschluss dar. Die Regelungen im Vorentwurf zum ArG betreffen allesamt die Regulierung der Arbeitszeit und sind klar im ArG zu regeln. Eine allgemeine Definition der Telearbeit im OR ist ebenso wenig notwendig, wie eine Regelung der Arbeits-

oder Ruhezeiten im OR. Die Telearbeit, wie die anderen im ArG geregelten Inhalte, betreffen naturgemäss den Arbeitnehmerschutz und sind aus gesetzestechnischer und systematischer Sicht gerade nicht im OR zu regeln.

Wie bereits erwähnt, wird mit der Pa. Iv. Burkart eine Änderung des ArG, jedoch keine Anpassung des OR verlangt. Dies, weil die beabsichtigten Flexibilisierungsregelungen des ArG betreffen. Swico unterstützt dieses Anliegen, lehnt jedoch eine zusätzliche Variante ab.

2 Zu den Einzelnen Bestimmungen

Um die Zielsetzung der Pa.Iv. Burkart besser erreichen zu können, beantragt Swico mit Bezug zum Vorentwurf folgende Änderungen und Streichungen:

2.1 Art. 28a ArG Geltungsbereich

Lit. a und b

Das Kapitel Arbeits- und Ruhezeit bei Telearbeit soll gemäss Entwurf nur für Arbeitnehmende ab 18 Jahren gelten, die bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen; ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können; und mit dem Arbeitgeber schriftlich vereinbart haben, dass sie ihre Arbeitsleistung ganz oder teilweise an einem Arbeitsort ausserhalb des Betriebs erbringen können.

Mit den einschränkenden Vorgaben, dass die Angestellten bei «ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie» verfügen müssen (lit. a) und «ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können» (lit. b) **wird die Mehrheit der Arbeitnehmenden, welche diese strengen Bedingungen nicht erfüllen, eine Verbesserung der Abstimmung von sozialen und / oder familiären Bedürfnissen und ihrer Arbeitsverpflichtungen verwehrt.**

Wie bereits erwähnt, sollen die Zielsetzungen in der vorliegenden Gesetzesrevision und die damit ermöglichten Flexibilisierungen der Arbeitszeitmodelle für eine möglichst breite Arbeitnehmerschaft Geltung erlangen. Es ist im vorliegenden Kontext und insbesondere auch im Hinblick auf die Ergebnisse der erwähnten Sotomo-Studie **nicht nachvollziehbar, warum mit den sehr einschränkenden Regelungen in Art. 28a lit. a und lit. b eine breite Schicht von Arbeitnehmenden nicht von der Flexibilisierung profitieren sollen.**

Zudem werden zwei Kategorien von Homeofficemitarbeitenden geschaffen. Jene, die unter den Geltungsbereich von Art. 28a ArG fallen und somit von den Gestaltungsfreiheiten profitieren können und jene, die nicht darunterfallen. Gerade für Arbeitnehmende ohne Zeitautonomie können die in der Pa. Iv. geforderten Gestaltungsfreiheiten sehr hilfreich sein, um die Vereinbarkeit mit Arbeit und familiären Verpflichtungen zu verbessern und so ihr Stressniveau senken.

Swico lehnt aus diesen Gründen it. a und b ab und beantragt deren Streichung.

Antrag:

Art. 28a Geltungsbereich

«¹ Dieses Kapitel gilt nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 18 Jahren, die:

- ~~a. bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen;~~
- ~~b. ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können; und~~

Lit. c

Lit. c hält fest, dass Arbeitnehmende mit dem Arbeitgeber schriftlich zu vereinbaren haben, dass sie ihre Arbeitsleistung ganz oder teilweise an einem anderen Arbeitsort ausserhalb des Betriebes erbringen können.

Es ist nicht ersichtlich, weshalb diese Vereinbarung in schriftlicher Form erfolgen muss, während der Arbeitsvertrag selbst nicht an eine besondere Form gebunden ist.

Swico beantragt die Streichung der Schriftlichkeit.

Antrag:

Art. 28a Geltungsbereich

«¹ [...]

~~a. [...]~~

~~b. [...]~~

c. mit dem Arbeitgeber **schriftlich** vereinbart haben, dass sie ihre Arbeitsleistung ganz oder teilweise an einem Arbeitsort ausserhalb des Betriebs erbringen können (Telearbeit)»

2.2 Art. 28b ArG Recht auf Nichterreichbarkeit

Arbeitnehmende sollen gemäss Gesetzesentwurf das Recht haben, während der täglichen Ruhezeit und an Sonntagen nicht erreichbar zu sein. Dies gilt bereits heute und muss nicht nochmals gesetzlich festgehalten werden. **Der vorgeschlagenen Art. 28b ArG kann aus diesen Gründen ersatzlos gestrichen werden.**

2.3 Art. 28c Tages- und Abendarbeit

Die individuelle Tages- und Abendarbeit ist gemäss Vorlage einschliesslich Pausen und Überzeit innerhalb von höchstens 17 aufeinander folgenden Stunden zu leisten. Diese Erweiterung des Arbeitszeitrahmens auf 17 Stunden ermöglicht eine Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie weiteren sozialen Verpflichtungen der Arbeitnehmenden. Mit dieser Flexibilisierung wird zudem grenzüberschreitenden, internationalen Projekten sowie unvorhersehbaren Projektverschiebungen Rechnung getragen.

Die Erhöhung des Arbeitszeitrahmens heisst dabei nicht, dass die Arbeitnehmenden in Zukunft 17 Stunden arbeiten müssen, sondern bloss, dass sie ihre tägliche Arbeitszeit innerhalb eines verlängerten Rahmens erledigen können.

Da diese Bestimmung einen Teilaspekt der Pa.lv. Burkart aufnimmt, begrüsst Swico diesen Artikel.

2.4 Art. 28d Tägliche Ruhezeit

Die tägliche Ruhezeit kann an Tagen, an denen Homeoffice geleistet wird, 9 Stunden betragen, soweit sie über einen Zeitraum von vier Wochen mindestens elf Stunden beträgt. Zudem sollen Arbeitnehmende die Möglichkeit erhalten, für dringende Tätigkeiten ihre tägliche Ruhezeit zu unterbrechen, so die Vorlage.

Die Reduktion der täglichen Ruhezeit von 11 auf 9 Stunden und der Grundsatz, dass die Ruhezeit aus eigenem Antrieb und für dringende Tätigkeiten unterbrochen werden kann, entspricht den Forderungen der Pa. lv. Burkart. **Swico begrüsst daher diese Regelung.**

2.5 Art. 28e Sonntagsarbeit

Gemäss Vorlage ist für Sonntagsarbeit von jeweils höchstens fünf Stunden an höchstens neun Sonntagen pro Jahr keine Bewilligung erforderlich.

Die Möglichkeit, dass auf Wunsch der Arbeitnehmenden an einer beschränkten Anzahl von Sonntagen gearbeitet werden kann, stellt einen anzustrebenden Paradigmenwechsel dar und ist grundsätzlich zu begrüßen.

Grundsätzlich ist die Begründung, wonach eine Beschränkung auf jeweils höchstens fünf Stunden an höchstens neuen Sonntagen pro Jahr zulässig ist, irrelevant: Es wird genannt, dass die geleistete Sonntagsarbeit nicht durch einen gesetzlichen Ersatzruhetag von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden kompensiert werden muss, sondern die Ersatzruhezeit stundenweise erfolgen kann (bei Sonntagsarbeit länger als fünf Stunden, Art. 20 Abs. 2 ArG). Der Erläuternde Bericht hält zur Sonntagsarbeit fest: «Dadurch wird beispielsweise ermöglicht, einen während der Woche freigenommenen Tag teilweise am Sonntag nachzuholen». **Es handelt sich hierbei lediglich um eine Verschiebung der Arbeitszeit** – unter der Woche können die Arbeitnehmenden für sich entscheiden, ob sie einen Tag oder ein paar Stunden arbeitsfrei gestalten möchte und diesen Stunden am Sonntag nachholen will. Der bereits im geltenden Gesetz vorgesehene Ersatzruhetag ist nicht auf solche Situationen anwendbar. Es ist somit für diese Arbeitszeitverschiebung auf den Sonntag kein Ersatzruhezeit zu gewähren.

Weiter ist bei dieser bewilligungsfreien Sonntagsarbeit wichtig, dass diese keinen Lohnzuschlag gemäss Art. 19 Abs. 3 ArG auslöst. Die Pa.lv. Burkart zielt auf eine Erweiterung der Gestaltungsfreiheiten für Arbeitnehmende ab. Da ist es nicht sachgerecht, wenn Arbeitgeber für eine von den Arbeitnehmenden selbstgewählte Sonntagsarbeit im Homeoffice einen monetären Zuschlag bezahlen müssten.

Damit keine Rechtsunsicherheit besteht, beantragt Swico eine Ergänzung dahingehend, dass kein Lohnzuschlag für vorübergehende Sonntagsarbeit geschuldet ist und keine Zeitkompensation erfolgen muss. Der Minderheitsantrag, wonach der Artikel abgelehnt wird, lehnt Swico ab.

Ergänzungsantrag:

Art. 28e Sonntagsarbeit ist wie folgt zu ergänzen:

«Für Sonntagsarbeit von jeweils höchstens fünf Stunden an höchstens neun Sonntagen pro Jahr ist keine Bewilligung erforderlich und kein Lohnzuschlag für vorübergehende Sonntagsarbeit geschuldet. Eine Ersatzruhezeit für die geleistete Sonntagsarbeit erfolgt nicht.»

2.6 Art. 28f Nachtarbeit

Die Vorlage hält fest, dass Arbeitsleistungen ausserhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeit untersagt sind. Das Nachtarbeitsverbot ist bereits in Art. 16 des geltenden ArG verankert. Die Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit sind in Art. 17 ArG geregelt. Weshalb dieses Verbot hier nochmals wiederholt werden soll, ist nicht ersichtlich. Dieser **Artikel kann daher ersatzlos gestrichen werden.**

2.7 Art. 28g Vereinbarung über Telearbeit

Gemäss Vorlage soll die Vereinbarung Rahmenbedingungen enthalten, insbesondere über die Erreichbarkeit, die Zeiterfassung und weitere Massnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes. Die Rahmenbedingungen sollen mit den Arbeitnehmenden oder mit deren Vertretung im Betrieb vereinbart werden. Die Vereinbarung kann jederzeit mit einer Frist von einem Monat auf Monatsende gekündigt werden.

Diese Bestimmung ist nicht notwendig. Nach gelebter Praxis erfolgt bereits heute eine Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wenn die Arbeit ausserhalb des vertraglich vereinbarten Arbeitsortes stattfindet, die sich auf die geltenden Bestimmungen im ArG und OR stützt. **Das Erfordernis einer schriftlichen Vereinbarung mit den Anforderungen gemäss Art. 28g ist vor diesem Hintergrund nicht nur unnötig, sondern auch kontraproduktiv, indem in bestens bewährte Regelungen in der Praxis eingegriffen wird und unnötigerweise einschränkt. Swico lehnt diesen Artikel deshalb und beantragt die Streichung.**

2.8 Art. 28h Arbeitsgeräte und Auslagen – Minderheitsantrag

Eine Minderheit der WAK-N verlangt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden mit den für Homeoffice erforderlichen Geräten und dem dazu benötigten Material ausrüsten und die entsprechenden Kosten übernehmen muss.

Die Regelung für Arbeitsgeräte und Material sowie der Auslagenersatz sind bereits im OR festgehalten und bedürfen keiner zusätzlichen Regelung. Die herrschende Lehre und die bundesgerichtliche Rechtsprechung haben überdies den Auslagenersatz im Rahmen der Homeofficetätigkeit klar geregelt.

Weiter soll bedacht werden, dass die Pa.Iv. Burkart darauf abzielt, den Arbeitnehmenden eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatem zu ermöglichen. Die Homeofficearbeit basiert somit auf Freiwilligkeit und hauptsächlich im Interesse der Arbeitnehmenden. Entsprechend sollen die für das Homeoffice geltenden Rahmenbedingungen zwischen den Parteien privatrechtlich vereinbart werden. **Swico lehnt deshalb den Minderheitsantrag ab und beantragt die Streichung.**

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident, sehr geehrte Damen und Herren Nationalräte, sehr geehrte Damen und Herren, wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen und stehen Ihnen für Rückfragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse
Swico

Dr. Jon Fanzun
CEO

Simon Ruesch
Head Legal & Public Affairs
Mitglied der Geschäftsleitung

SwissAccounting, Talacker 34, CH-8001 Zürich

**Kommission für
Wirtschaft und Abgaben WAK-N
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
ab-geko@seco.admin.ch**

Zürich, 19. November 2024

Stellungnahme zur Vernehmlassung zur Vorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice»(16.484)

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident,
sehr geehrte Damen und Herren

Vielen Dank für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Vorentwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) sowie – in einer Variante – des Obligationenrechts, welchen die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates an ihrer Sitzung vom 20. August 2024 verabschiedet hat.

SwissAccounting vertritt als grösster Schweizer Verband für Accounting fast 10 000 Mitglieder aus der gesamten Schweiz. SwissAccounting ist in der Berufsbildung gemäss Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 13. Dezember 2002 die für das Finanz- und Rechnungswesen sowie Rechnungslegung und Controlling zuständige Organisation der Arbeitswelt. Der Verband besteht seit 1936 und ist unter anderem Mitträger der Prüfungen der beiden eidgenössisch anerkannten höheren Berufsbildungsabschlüsse in seinem Fachbereich. Expertinnen/Experten in Rechnungslegung und Controlling sowie Inhaberinnen/Inhaber des Fachausweises im Finanz- und Rechnungswesen sind heute in der schweizerischen Wirtschaft die anerkannten, hochqualifizierten Fachleute.

Grundsätzliche Bemerkungen

SwissAccounting engagiert sich für starke und selbstbewusste Berufsleute in Dienstleistungs- und Wissensberufen und befürwortet daher die grundlegende Ausrichtung der Initiative ausdrücklich. Die vorgeschlagenen Änderungen reflektieren die Anforderungen der modernen Arbeitswelt und schaffen wichtige rechtliche Grundlagen für eine nachhaltige Umsetzung von Homeoffice. Homeoffice hat sich in den letzten Jahren als unverzichtbarer Bestandteil der Arbeitsgestaltung etabliert. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen klar, dass Homeoffice die Zufriedenheit, Autonomie und Work-Life-Balance der Arbeitnehmenden steigert. Gleichzeitig ermöglicht es Arbeitgebern, flexibler auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden einzugehen. Wir unterstützen deshalb die Absicht, Homeoffice als festen Bestandteil des Arbeitsgesetzes und des Obligationenrechts zu verankern.

Änderungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG) – Arbeits- und Ruhezeit bei Telearbeit

1. **Geltungsbereich (Art. 28a):**

Um sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmenden von klaren Regelungen profitieren, sollte der

Geltungsbereich nicht durch spezifische Einschränkungen limitiert werden. Die vorgeschlagenen Absätze a und b sollten entfallen, um eine einheitliche Grundlage zu schaffen.

2. **Recht auf Nichterreichbarkeit (Art. 28b):**
Wir begrüssen die Verankerung des Rechts auf Nichterreichbarkeit während Ruhezeiten ausdrücklich. Dieses Recht ist eine unverzichtbare Massnahme, um die psychische Gesundheit zu schützen und eine klare Abgrenzung zwischen Arbeits- und Privatleben zu ermöglichen.
3. **Erweiterung des täglichen Arbeitszeitrahmens (Art. 28c):**
Die Flexibilisierung des Arbeitszeitrahmens auf bis zu 17 Stunden bietet Arbeitnehmenden die Möglichkeit, Arbeitszeiten besser an private Verpflichtungen anzupassen. Dabei muss jedoch sichergestellt sein, dass der Gesundheitsschutz durch klar definierte Ruhezeiten nicht gefährdet wird.
4. **Verkürzung der täglichen Ruhezeit (Art. 28d):**
Die vorgeschlagene Reduktion der täglichen Ruhezeit auf 9 Stunden ist vertretbar, wenn über vier Wochen hinweg eine Durchschnittsruhezeit von 11 Stunden eingehalten wird. Die Möglichkeit, diese Ruhezeiten im Ausnahmefall zu unterschreiten, sollte jedoch präzise definiert und streng geregelt werden, um Missbrauch zu verhindern.
5. **Sonntagsarbeit (Art. 28e):**
Die freiwillige Sonntagsarbeit an bis zu neun Sonntagen pro Jahr sehen wir kritisch, begrüssen aber insgesamt die damit geschaffene Flexibilität für die Arbeitnehmenden. Zusammenhängende Erholungsphasen und soziale Kontakte sind jedoch zentral für die langfristige Arbeitsfähigkeit. Sollte diese Option beibehalten werden, müssen klare Schutzmassnahmen und ein vollständiger Freiwilligkeitsgrundsatz gewährleistet sein.
6. **Nachtarbeit (Art. 28f):**
Wir begrüssen es, dass Arbeitsleistungen ausserhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeit untersagt sind.
7. **Vereinbarung über Telearbeit (Art. 28g):**
Wir begrüssen es, dass Arbeitgebende mit den Arbeitnehmenden über die im Rahmen des bestehenden Arbeitsvertrags festgelegte Möglichkeit der Telearbeit eine Vereinbarung treffen müssen (Abs. 1). Bestandteil dieser Vereinbarung sollte, neben der Regelung der persönlichen Rahmenbedingungen, der Verweis auf das durch den Arbeitgeber festzulegende Reglement für Telearbeit sein. Wir regen an, dass Abs. 2 hinsichtlich dieses Reglements angepasst wird. Das in Abs. 3 geregelte Kündigungsrecht sollte unserer Ansicht nach nur für den Arbeitgeber gelten, wobei anstelle von «Kündigung» von «Auflösung» oder «Beendigung» der vereinbarten Telearbeit gesprochen werden sollte. Mit Bezug zu den geplanten Änderungen im Obligationenrecht (Regelungen zum Telearbeitsvertrag) sollte in einem neuen Abs. 4 festgelegt werden, dass Arbeitgebende mit den Arbeitnehmenden jederzeit eine spezifische Vereinbarung zur Telearbeit treffen können.

Variante: Änderungen des Obligationenrechts

Wir begrüssen die Einführung der gesetzlichen Regelungen zum Telearbeitsvertrag (Art. 354a – 362 OR). Diese schaffen Rechtssicherheit und Klarheit in wichtigen Fragen wie Arbeitszeit, Erreichbarkeit und Kostenübernahme. Eine klare Regelung dieser Punkte ist unabdingbar, um Homeoffice für alle Beteiligten planbar und fair zu gestalten.

Zusammenfassung

Die vorgeschlagenen Änderungen stellen einen wichtigen Fortschritt dar, um Homeoffice als festen Bestandteil der modernen Arbeitswelt zu etablieren. Sie schaffen Flexibilität und Rechtssicherheit und fördern gleichzeitig den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden. Wir appellieren jedoch daran, dass bei allen Massnahmen klare Grenzen gesetzt und Schutzmechanismen gewahrt bleiben, um eine Überbeanspruchung der Arbeitnehmenden zu vermeiden.

Wir danken für die Möglichkeit zur Stellungnahme und stehen für Rückfragen oder weitere Ausführungen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

SwissAccounting



Prof. Dr. Dieter Pfaff
Präsident SwissAccounting
Ordinarius für Betriebswirtschaftslehre,
insb. Accounting, an der Universität Zürich



Susanne Grau
Vizepräsidentin SwissAccounting
lic. iur. UZH / dipl. Expertin in
Rechnungslegung und Controlling

Per E-Mail an:

ab-geko@seco.admin.ch

Dübendorf, den 10. Dezember 2024

**Stellungnahme zur Vernehmlassungsvorlage 2024.73
16.484 Pa. Iv. Burkart. Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice**

Sehr geehrte Damen und Herren

swissstaffing ist das Kompetenz- und Servicezentrum der Schweizer Personaldienstleister und zählt über 500 Mitglieder. Als Arbeitgeberverband vertritt swissstaffing die Anliegen seiner Mitglieder gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Die Temporärbranche erzielt pro Jahr einen Umsatz von 11.3 Milliarden Franken. Seit dem 1. Januar 2012 ist der allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih in Kraft, der mit 400'000 unterstellten verliehenen Arbeitnehmenden und einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 2,4 Prozent der grösste GAV in der Schweiz ist.

Mit Schreiben vom 10. September 2024 haben Sie die Dachverbände der Wirtschaft sowie weitere Organisationen eingeladen, sich bis am 10. Dezember 2024 zu der Pa. Iv. Thierry Burkart - *Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice* vernehmen zu lassen.

Sie haben unseren Verband nicht direkt angeschrieben. Jede Organisation kann sich jedoch an einem Vernehmlassungsverfahren beteiligen und eine Stellungnahme einreichen. Von dieser Möglichkeit machen wir mit der vorliegenden Eingabe Gebrauch.

swissstaffing begrüsst die politischen Diskussionen über das steigende Bedürfnis nach flexibler Arbeit und dem damit verbundenen gesetzlichen Anpassungsbedarf. Daher unterstützen wir grundsätzlich die ursprüngliche Parlamentarische Initiative „Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice“ von alt Nationalrat Burkart, die punktuelle und notwendige Änderungen im Arbeitsrecht fordert.

Leider müssen wir feststellen, dass der von der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates (WAK-N) vorgelegte Revisionsentwurf weit von der ursprünglichen Forderung abweicht. Die ursprüngliche Forderung zielte darauf ab, für Mitarbeitende, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können, den Tageszeitarbeitsrahmen auf 17 Stunden auszuweiten, kurzfristige Unterbrechungen der Ruhezeit zu ermöglichen und selbstgewählte Sonntagsarbeit zuzulassen. Der vorliegende Entwurf der WAK-N stellt jedoch eine unnötige Verkomplizierung des Homeoffice („Tearbeit“) dar, welches sich in der Praxis, der Lehre und Rechtsprechung bereits etabliert hat.

Die WAK-N schlägt eine umfassende Regelung des Homeoffice im Arbeitsgesetz und – als Variante – auch im Obligationenrecht (OR) vor. Neben den Forderungen der Parlamentarischen Initiative werden weitere Bestimmungen aufgenommen, wie das Recht auf Nichterreichbarkeit oder die Pflicht zur schriftlichen Vereinbarung. Diese zusätzlichen Bestimmungen lehnen wir ab, da sie teils obsolet sind und/oder neue erschwerende Pflichten mit sich bringen.

Die detaillierten Anforderungen an die Vereinbarung über Tearbeit und die Regelungen zur Zeiterfassung führen zu einem erhöhten bürokratischen Aufwand für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, insbesondere für kleinere Unternehmen. Die zusätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, alle notwendigen Arbeitsgeräte und Materialien bereitzustellen und die entsprechenden Kosten zu übernehmen, führt zu finanziellen Mehrbelastungen und ist problematisch, da der Anstoss zum Homeoffice oft von Seite der Arbeitnehmenden ausgeht. Diese zusätzlichen Pflichten machen das Einräumen von Homeoffice für Arbeitgeber unattraktiv und führen dazu, dass weniger oder gar kein Homeoffice mehr erlaubt wird. Dies kann keinesfalls im Sinne der Arbeitnehmer und des Wirtschaftsstandorts Schweiz sein, insbesondere weil diverse Studien den (gesundheitlichen) Nutzen von Homeoffice belegen.

Mit dem neuen Abschnitt IIIa. im E-ArG würden zudem zwei Kategorien von Homeoffice-Mitarbeitenden geschaffen: Die Mitarbeitenden im Geltungsbereich von Art. 28a E-ArG und alle weiteren Mitarbeitenden, die ebenfalls im Homeoffice arbeiten dürfen, aber nicht von den Erleichterungen profitieren. Diese Zweiteilung lehnen wir ab. Auch für Mitarbeitende ohne Zeitautonomie kann die Ausdehnung des Tagesarbeitszeitrahmens willkommen sein.

Eine allfällige Revision des Arbeitsgesetzes sollte sich auf die Kernforderungen der Parlamentarischen Initiative beschränken. Flexible Arbeitsformen und das Homeoffice haben sich längst – spätestens aber seit der Corona-Pandemie – etabliert, auch ohne explizite gesetzliche Regelung. Die von der Parlamentarischen Initiative angeregten Flexibilisierungen wären grundsätzlich willkommen, die von der WAK-N vorgeschlagenen Gesetzesänderungen jedoch kontraproduktiv und ein Rückschritt in Bezug auf die Flexibilisierung der Arbeit.

Aus diesen Gründen lehnen wir sowohl die Änderung des Arbeitsgesetzes (ArG) als auch die Variante mit der zusätzlichen Änderung des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) dezidiert ab.

I. Ausgangslage und geplante Änderungen

Das Schweizer Arbeitsrecht kennt in seiner aktuellen Form keinen Nominatvertrag „Homeoffice“. Daher mussten Lehre und Rechtsprechung den „regulären“ Arbeitsvertrag nach Art. 319 ff. OR entsprechend auslegen und auf das Homeoffice anwenden. Die starren Regeln im Arbeits- und Obligationenrecht wurden den Besonderheiten des Homeoffice jedoch teilweise nicht gerecht.

Aus diesem Grund reichte alt Nationalrat Burkhart im Dezember 2016 einen Vorstoss (Parlamentarische Initiative 16.484) zur punktuellen Änderung des Arbeitsrechts ein – eine Initiative, die swissstaffing grundsätzlich unterstützt – um die Arbeitszeit für Mitarbeitende im Homeoffice zu flexibilisieren.

Art. 10 Abs. 3 zweiter Satz (neu)

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können, erstreckt sich der Zeitraum auf 17 Stunden.

Art. 15a Abs. 1 zweiter Satz (neu)

Gelegentliche Arbeitsleistungen von kurzer Dauer unterbrechen die Ruhezeit nicht.

Art. 19 Abs. 1 zweiter Satz (neu)

Keine Bewilligung ist erforderlich für Sonntagsarbeit, die von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können, in ihrer Wohnung erbracht wird.

Die WAK-N nahm den Vorschlag zu kleinen Änderungen im ArG zum Anlass, das Homeoffice umfassend zu regeln. Der Bedarf nach punktueller Flexibilisierung und somit nach punktuellen Gesetzesänderungen besteht weiterhin, während eine umfassende Regelung unnötig ist.

Die Corona-Pandemie beschleunigte die Verbreitung des Homeoffice und führte dazu, dass Rechtsprechung, Lehre sowie Unternehmen und ihre Mitarbeitenden pragmatische und funktionierende Lösungen entwickelten, um das Homeoffice sinnvoll zu gestalten. Heute gibt es daher eine allgemein anerkannte Praxis, die funktioniert. Diese Auffassung wird durch die Statistik des BFS zur Telearbeit gestützt. Seit der Pandemie arbeiten rund ein Drittel der Erwerbstätigen mindestens gelegentlich im Homeoffice. Im Jahr 2023 waren es 36,7 Prozent. Diese Zahl ist beachtlich, zumal viele Berufe nicht von zu Hause aus ausgeübt werden können.

Die WAK-N möchte mit der Vorlage flexiblere Rahmenbedingungen für die Telearbeit schaffen und den Entwicklungen der Arbeitswelt Rechnung tragen. Insbesondere sollen die Arbeitnehmenden bei der Festlegung ihrer Arbeitszeiten mehr Gestaltungsspielraum erhalten. Die Vorlage der WAK-N kommt jedoch zu spät und bewirkt zudem das genaue Gegenteil: Sie wirft eine aktuell anerkannte Praxis über den Haufen, versteift die Regelungen für Homeoffice – ohne den Arbeitnehmenden zusätzlichen Schutz zu gewähren – und sorgt für erheblichen Mehraufwand bei allen Beteiligten – insbesondere, weil funktionierende Verträge und Reglemente überarbeitet werden müssten.

III. Detailbemerkungen zu den einzelnen Artikeln

Art. 28a E-ArG

swissstaffing ist der Ansicht, dass der Geltungsbereich im aktuellen Gesetzesentwurf zu restriktiv und dadurch diskriminierend ist. Der Entwurf sieht vor, dass nur Arbeitnehmer, die mindestens 18 Jahre alt sind, über grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selbst festlegen können, von den neuen Regelungen profitieren. Diese Einschränkungen schliessen viele Arbeitnehmer aus, die ebenfalls von flexibleren Arbeitszeiten profitieren könnten. Die Beschränkung auf Arbeitnehmer mit grosser Autonomie führt zu einer Ungleichbehandlung. Auch Mitarbeiter, die nicht unter diese Kategorie fallen, haben ein berechtigtes Interesse an flexibleren Arbeitszeiten, um beispielsweise Beruf und Familie besser vereinbaren zu können.

Der Entwurf berücksichtigt nicht ausreichend die Vielfalt der modernen Arbeitswelt. Viele Arbeitnehmer arbeiten bereits flexibel und benötigen keine zusätzlichen bürokratischen Hürden. Der Entwurf sollte alle Arbeitnehmer einbeziehen, die Telearbeit leisten können, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen.

Beispielsweise könnte ein Call-Center-Mitarbeiter, der über wenig Autonomie verfügt und somit nicht unter Art. 28a E-ArG fallen würde, auch von einer Lockerung profitieren, indem er seine Arbeit unterbrechen könnte, um seine Kinder aus der Kita abzuholen, mit ihnen zu Abend zu essen und anschliessend weiterzuarbeiten. Unter dem geltenden Recht ist diese Konstellation nicht möglich.

Die Regelung sieht zudem vor, dass Telearbeit in einer schriftlichen Vereinbarung geregelt sein muss. Dies schafft unnötige Bürokratie. Viele Unternehmen haben bereits flexible Regelungen für Homeoffice getroffen und es sollte ihnen überlassen bleiben, wie sie diese organisieren. Eine zusätzliche schriftliche Vereinbarung erhöht den administrativen Aufwand und erschwert die Umsetzung. Weiter könnte sie dazu führen, dass es für Arbeitgeber unattraktiv ist, überhaupt Homeoffice zu gewähren, was dazu führen könnte, dass der Arbeitgeber ganz auf die Gewährung von Homeoffice verzichtet. Dies ist nicht im Interesse der Arbeitnehmer, die vermehrt Homeoffice wünschen, wie verschiedene Studien in den letzten Jahren gezeigt haben.

Insgesamt ist der vorgeschlagene Artikel 28a zu restriktiv und schliesst viele Arbeitnehmer aus, die ebenfalls von flexibleren Arbeitszeiten profitieren könnten. Eine umfassendere und inklusivere Regelung wäre notwendig, um den Bedürfnissen der modernen Arbeitswelt gerecht zu werden.

Im Grundsatz unterstützt swissstaffing eine Formulierung wie sie in der ursprünglichen Parlamentarischen Initiative Burkhardt 16.484 verwendet wurde. Auch diese führt zwar zu einer ungeschönen Ungleichbehandlung, trotzdem würden mehr Arbeitnehmende von einer Lockerung profitieren als bei der aktuellen Vorlage. Für swissstaffing wäre eine Formulierung am besten, die allen Mitarbeitenden im Homeoffice eine Flexibilisierung ermöglicht. Um Missbrauch zu verhindern, könnte für die Flexibilisierung die Zustimmung der Mitarbeitenden als Voraussetzung verlangt werden.

swissstaffing lehnt diesen Artikel daher ab und fordert seine Streichung.

Art. 28b E-ArG

Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass Arbeitnehmer das Recht haben, während der täglichen Ruhezeit und an Sonntagen nicht erreichbar zu sein. Da dies bereits heute gilt, ist eine erneute gesetzliche Festlegung unnötig. Die Nichterreichbarkeit steht in keinem Zusammenhang mit Telearbeit oder der geplanten grösseren Autonomie der Arbeitnehmer. Telearbeit, wie sie in der geplanten Gesetzesanpassung vorgesehen ist, erfolgt freiwillig durch den Arbeitnehmer, weshalb die Nichterreichbarkeit nicht relevant für die geplante Anpassung ist.

Diese Auffassung teilt auch der Bundesrat. Er musste sich bei seiner Stellungnahme zur Motion Mazzone (17.3201) explizit dazu äussern: *„Während der Ruhezeit besteht kein Anspruch des Arbeitgebers, die Arbeitnehmenden erreichen zu können, und diese haben das Recht, nicht erreichbar zu sein. Es sei denn, sie hätten sich zur Leistung von zeitweiligem Pikettdienst für allfällige Sonderereignisse im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben verpflichtet (vgl. Art. 14 und 15 ArGV 1). Es gelten folglich bereits heute ausreichende und klare gesetzliche Schranken für die ständige Erreichbarkeit.“*

swissstaffing beanstandet zudem, dass die explizite Nennung des Rechts auf Nichterreichbarkeit in Abschnitt IIIa. E-ArG eine Ungleichbehandlung gegenüber allen anderen Mitarbeitenden im Homeoffice schafft, was als problematisch ist. Die explizite Nennung des Rechts auf Nichterreichbarkeit in Abschnitt IIIa. E-ArG führt zu Rechtsunsicherheit, da angenommen werden könnte, dass dieses Recht *e contrario* für alle anderen Mitarbeitenden im Homeoffice nicht gilt.

swissstaffing lehnt diesen Artikel daher ab und fordert seine Streichung.

Art. 28c E-ArG

Der tägliche Arbeitszeitrahmen soll auf 17 Stunden erweitert werden. Das bedeutet nicht, dass Arbeitnehmer künftig 17 Stunden arbeiten müssen, sondern lediglich, dass sie ihre tägliche Arbeitszeit innerhalb von 17 Stunden statt wie bisher innerhalb von 14 Stunden erledigen können. Dies verbessert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erheblich, und nicht nur Mitarbeitende nach Art. 28a E-ArG sollten von dieser Regelung profitieren. Um Missbrauch zu verhindern, könnte für die Flexibilisierung auch hier die Zustimmung der Mitarbeitenden als Voraussetzung verlangt werden.

swissstaffing fordert daher eine entsprechende Anpassung von Art. 10 ArG.

Art. 28d E-ArG

An Tagen, an denen Telearbeit geleistet wird, kann die tägliche Ruhezeit auf 9 Stunden reduziert werden, solange sie über einen Zeitraum von vier Wochen im Durchschnitt mindestens elf Stunden beträgt. Zudem soll es dem Arbeitnehmer ermöglicht werden, seine tägliche Ruhezeit für dringende Tätigkeiten zu unterbrechen.

Verschiedene Studien zeigen, dass Arbeitnehmer, die im Homeoffice arbeiten, weniger gestresst sind. Daher ist eine Reduzierung der gesetzlich vorgeschriebenen täglichen Ruhezeit auch aus arbeitsmedizinischer Sicht vertretbar und führt zu mehr Arbeitsflexibilität. Ausserdem

kann der Arbeitnehmer am nächsten Tag rechtzeitig seine Arbeit wieder aufnehmen. Auch hier ist nicht ersichtlich, wieso nicht alle Arbeitnehmenden im Homeoffice und nur Arbeitnehmende nach Art. 28a E-ArG von dieser Regel profitieren sollen. Um Missbrauch zu verhindern, könnte für die Flexibilisierung auch hier die Zustimmung der Mitarbeitenden als Voraussetzung verlangt werden.

swissstaffing fordert daher eine entsprechende Anpassung von Art. 15a ArG.

Art. 28e E-ArG

Arbeitnehmer, die im Homeoffice arbeiten, könnten sich durch das Verbot der Sonntagsarbeit bevormundet fühlen. Es geht nicht darum, Sonntagsarbeit flächendeckend einzuführen, sondern den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, dringende Arbeiten aus privaten Gründen und freiwillig am Sonntag, statt am Samstag zu erledigen, ohne eine Genehmigung beantragen zu müssen. Diese Gesetzesanpassung liegt insbesondere im Interesse der Arbeitnehmer. Auch hier ist nicht ersichtlich, wieso nicht alle Arbeitnehmenden im Homeoffice und nur Arbeitnehmende nach Art. 28a E-ArG von dieser Regel profitieren sollen. Um Missbrauch zu verhindern, könnte für die Flexibilisierung auch hier die Zustimmung der Mitarbeitenden als Voraussetzung verlangt werden.

swissstaffing fordert daher eine entsprechende Anpassung von Art. 19 ArG.

Art. 28f E-ArG

Die Nachtarbeit soll für Arbeitnehmende nach Art. 28a E-ArG verboten werden. Diese Norm ist obsolet, da Art. 16 ArG bereits ein Nachtarbeitsverbot manifestiert.

swissstaffing lehnt diesen Artikel daher ab und fordert seine Streichung.

Art. 28g E-ArG

Eine Vereinbarung ist nicht notwendig. Sollte dies jedoch erforderlich sein, muss sichergestellt werden, dass keine Formvorschrift gilt und keine eigenhändige Unterschrift erforderlich ist, wie im aktuellen Gesetzesentwurf vorgesehen. Ein elektronisch signiertes Dokument oder ein Online-Formular sollte ausreichend sein.

swissstaffing lehnt diesen Artikel daher ab und fordert seine Streichung.

Art. 28h E-ArG

Der Arbeitgeber soll die für die Telearbeit erforderlichen Geräte und Materialien bereitstellen und die entsprechenden Kosten übernehmen. Ziel der geplanten Gesetzesanpassung ist es, den Arbeitnehmern eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen. Da Telearbeit freiwillig und im Interesse der Arbeitnehmer erfolgt, sollten die Rahmenbedingungen privatrechtlich zwischen den Parteien vereinbart werden. Dabei kann auch festgelegt werden, dass der Arbeitnehmer die Kosten trägt, wenn der Arbeitgeber bereits einen ausgestatteten Arbeitsplatz im Betrieb anbietet. Zudem ist eine entsprechende Regelung im öffentlichen Recht wesensfremd.

swissstaffing lehnt diesen Artikel daher ab und fordert seine Streichung.

Art. 354a und 354b E-OR

Die Einführung der neuen Regelungen Art. 354a und Art. 354b zum Telearbeitsvertrag erscheint unnötig und könnte mehr Probleme schaffen, als sie löst. Bereits heute ist klar, was Homeoffice bedeutet und wie es in der Praxis umgesetzt wird. Die bestehenden Regelungen und Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern haben sich bewährt und bieten ausreichend Flexibilität, um den individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben in den letzten Jahren umfangreiche Erfahrungen gesammelt und praktikable Lösungen gefunden, die den betrieblichen Anforderungen und den Bedürfnissen der Mitarbeiter entsprechen.

Die neuen Regelungen würden verlangen, dass alle Verträge von Arbeitnehmenden, die im Homeoffice arbeiten, angepasst werden müssten. Laut dem Bundesamt für Statistik betrifft dies mehr als ein Drittel aller Arbeitsverträge. Dies würde zu erheblichem Mehraufwand führen und könnte Arbeitgeber davon abhalten, in Zukunft Homeoffice zu gewähren. Dies würde speziell Mitarbeitende mit wenig Verhandlungsmacht treffen, da ihr Hebel, Homeoffice einzufordern, deutlich kleiner ist. Zudem kann und wird Homeoffice bereits heute in Einzelarbeitsverträgen schriftlich geregelt, was zeigt, dass eine zusätzliche gesetzliche Regelung nicht notwendig ist.

Art. 354b bringt unnötige zusätzliche Komplexität, indem er die Einzelheiten der Telearbeitsleistung wie Arbeitsort, Anteil, Arbeitstage und Erreichbarkeitszeiten regelt. Homeoffice erfolgt meist auf Wunsch des Arbeitnehmenden und soll bewusst flexibel ausgestaltet werden. Die zusätzlichen Hürden, die Art. 354b schafft, sind daher nicht förderlich.

swissstaffing lehnt diese Artikel daher ab und fordert ihre Streichung.

Art. 354c E-OR

Grundsätzlich kann auf die Ausführungen zu Art. 28b E-ArG verwiesen werden. swissstaffing beanstandet zudem, dass die explizite Nennung des Rechts auf Nichterreichbarkeit im Telearbeitsvertrag eine Ungleichbehandlung gegenüber Mitarbeitenden mit Einzelarbeits-, Lehr-, Heim- und Handelsreisendenverträgen schafft, was als problematisch ist. Die explizite Nennung des Rechts auf Nichterreichbarkeit im Telearbeitsvertrag führt zu Rechtsunsicherheit, da angenommen werden könnte, dass dieses Recht *e contrario* für andere Vertragsformen im Arbeitsrecht nicht gilt.

swissstaffing lehnt diesen Artikel daher ab und fordert seine Streichung.

Art. 354d E-OR

Die Bestimmung soll die Entschädigung für Arbeit und Rufbereitschaft ausserhalb der Arbeitszeit regeln. Diese Regelung ist jedoch überflüssig. Es ist allgemein anerkannt, dass Arbeit ausserhalb der regulären Arbeitszeit mit vollem Lohn zu vergüten und dass Rufbereitschaft bzw. Pikettdienst ebenfalls – wenn auch zu einem reduzierten Tarif – zu entschädigen ist. Dies

wird sowohl von der Lehre als auch von der höchstrichterlichen Rechtsprechung bestätigt (vgl. BGE 124 III 249).

Zudem beanstandet swissstaffing auch hier die Ungleichbehandlung gegenüber Mitarbeitern mit anderen Nominalarbeitsverträgen.

swissstaffing lehnt diesen Artikel daher ab und fordert seine Streichung.

Art. 354e E-OR

Wir verweisen grundsätzlich auf die Ausführungen zu Art. 28h E-ArG. Wie im erläuternden Bericht festgehalten, regeln die Art. 327 und 327a OR die Grundsätze für Arbeitsgeräte und Auslagen. Die Lehre und Rechtsprechung (vgl. 4A_533/2018 vom 23.4.2019 E. 6) haben bereits klargestellt, wie diese Grundsätze im Homeoffice anzuwenden sind. Eine zusätzliche gesetzliche Präzisierung ist daher überflüssig.

swissstaffing lehnt diesen Artikel daher ab und fordert seine Streichung.

IV. Fazit: kein gesetzgeberischer Handlungsbedarf

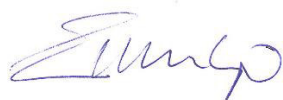
Die detaillierte Analyse der betroffenen Normen hat gezeigt, dass umfassende Änderungen des Arbeitsgesetzes und des Obligationenrechts weder notwendig noch sinnvoll sind. Besonders während der Covid-Pandemie hat sich eine effektive Homeoffice-Praxis entwickelt, die von der Lehre, der Rechtsprechung sowie von Arbeitgebern und Arbeitnehmern akzeptiert und umgesetzt wird.

Aus diesen Gründen lehnt swissstaffing sowohl die vorgeschlagene Änderung des Arbeitsgesetzes als auch die Variante mit der zusätzlichen Änderung des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) entschieden ab. Eine Flexibilisierung für alle Arbeitnehmer im Homeoffice wird jedoch von swissstaffing weiterhin unterstützt.

Wir danken Ihnen nochmals für die Möglichkeit zur Stellungnahme und bitten um Berücksichtigung unserer Anliegen.

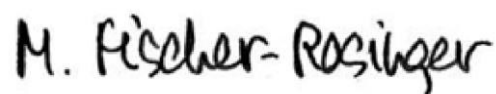
Für allfällige Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Andreas Eichenberger

Präsident



Myra Fischer-Rosinger

Direktorin

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
CH-3003 Bern

Versand per Mail: ab-geko@seco.admin.ch

Allschwil, 25. November 2024

Re: Vernehmlassungsantwort zur Vorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative 16.484 «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice»

Sehr geehrte Damen und Herren

In Umsetzung der oben genannten parlamentarischen Initiative hat die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates einen Vorentwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (kurz: Arbeitsgesetz) sowie – in einer Variante – des Obligationenrechts (OR) verabschiedet. Mit den vorgeschlagenen Gesetzesänderungen will die Kommission den Entwicklungen in der Arbeitswelt Rechnung tragen und flexiblere Rahmenbedingungen für die Telearbeit schaffen. Die Arbeitnehmenden sollen mehr Gestaltungsspielraum erhalten, und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll verbessert werden.

Die Vorlage der Kommission sieht vor, die maximale Zeitspanne für die Tages- und Abendarbeit auf 17 Stunden zu erhöhen und gelegentliche freiwillige Arbeitseinsätze an Sonntagen zu erlauben. Gleichzeitig soll auch das Recht auf Nichterreichbarkeit festgeschrieben werden.

Seitens des Schweizerischen Tropen- und Public Health-Instituts (Swiss TPH) möchten wir zur oben erwähnten Vernehmlassung Stellung nehmen, insbesondere aus der Public Health Perspektive. **Wir erachten die Regelung zu Homeoffice und Telearbeit als relevant.** Wichtig dabei ist es, dass den nachfolgenden Gesundheitsaspekten gebührend Rechnung getragen wird und es nicht zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen kommt.

Definition Telearbeit

Der präsentierte Vorentwurf betont und hält fest, dass er insbesondere Angestellten, welche ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selbst festsetzen können, eine grössere Flexibilität bei der Arbeitszeiteinteilung erlaubt.

Es ist davon auszugehen, dass das Ausmass an Flexibilität zur Arbeitszeiteinteilung abhängig vom Einkommen ist, und damit nicht für alle sozialen Schichten gleichermassen zutrifft.

Aufgrund der unten genannten gesundheitlichen Aspekte ist es wichtig zu berücksichtigen, dass es nicht zu einer Benachteiligung einkommensschwacher Arbeitnehmenden sowie von solchen in ungesicherten Arbeitsverhältnissen kommt. Aus diesem Grund würden wir eine weitere Präzisierung der Zielgruppe begrüssen.

Arbeits- und Ruhezeiten

Vorgesehen ist die Ausweitung der Zeit, während der die tägliche Arbeit verrichtet werden kann, von 14 auf maximal 17 Stunden. Die tägliche Ruhezeit soll von 11 Stunden auf 9 Stunden verkürzt und für nicht näher definierte «dringende Tätigkeiten» unterbrochen werden können.

Die Nichterreichbarkeit während der Ruhezeiten wird begrüsst. Die Formulierung bildet allerdings die Realität zu wenig wider. Die Kommunikation zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgeber erfolgt heute über verschiedenste Kanäle, inklusive E-Mail oder WhatsApp, Zoom, LinkedIn und weiterer Kanäle auf den sozialen Medien. Bereits der Erhalt einer Kommunikation über diese Kanäle auch ohne Aufforderung zu einer Arbeitshandlung, kann in der Ruhezeit ein Stressor sein. Die verschiedenen Kanäle bieten in unterschiedlichem Ausmass Möglichkeiten für die Nichterreichbarkeit.

Die wissenschaftliche Evidenz zu Telearbeit, welche sehr stark von der Zeit während der COVID-19 Pandemie geprägt ist und hiermit nicht unbedingt generalisierbar ist, zeigt, dass sich positive und negative Auswirkungen auf Wohlbefinden, Lebensstil und Gesundheit oft die Waage halten, stark abhängig von kontextuellen und persönlichen Faktoren sind, und durch unterstützende Massnahmen seitens des Arbeitgebers in die richtige Richtung gelenkt werden können. Wertvolle Übersichtsarbeiten (siehe Literaturangaben im Anhang) zu verschiedenen Aspekten von Relevanz zu den Auswirkungen von Telearbeit auf die Gesundheit und das Wohlbefinden zeigen:

- Damit die positiven Aspekte von Telearbeit in Bezug auf das psychologische Wohlbefinden und damit auch die Performance der Mitarbeitenden überwiegen, braucht es ein hohes Ausmass an sozialer Unterstützung und Autonomie. Sie helfen, die negativen Auswirkungen von Telearbeit wie zum Beispiel soziale Isolation und Einsamkeit zu bekämpfen. Die Evidenz zur optimalen Balance zwischen Telearbeit und Arbeit vor Ort ist nicht abschliessend, da erst seit dem Ausbruch der COVID-19 Pandemie im März 2020 Telearbeit umfangreich durchgeführt wird. Persönlichkeits-Charakteristika spielen in Bezug auf die positiven *versus* negativen Auswirkungen auf die psychische Gesundheit und Stress eine wichtige Rolle. Strategien zur Abgrenzung von Arbeit *versus* Freizeit bei Telearbeit haben einen positiven Einfluss auf das psychische Wohlbefinden. Zu diesen Abgrenzungsstrategien gehören zum Beispiel den Büroraum vom Wohnraum trennen; Aktivitäten integrieren, die klar das Ende des Arbeitstages einläuten; E-Mail und Arbeitstelefon nach der Arbeit abstellen; oder Freunden und Familie Arbeitszeit und Freizeit in der Telearbeit klar kommunizieren, um wiederholte Unterbrechungen der Arbeit zu verhindern. Faktoren wie die Verfügbarkeit von effizienter Computertechnologie, von schnellem Internet, von genügend Platz bei der Arbeit und von einem separaten Arbeitsplatz bei der Telearbeit beeinflussen auch das psychische Wohlbefinden positiv.
- Telearbeit kann sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf die Schlafqualität haben, da der Zusammenhang vielfältig und komplex ist. Einerseits

können flexiblere Arbeitszeiten durch Anpassung an den persönlichen zirkadianen Rhythmus die Schlafqualität verbessern; geht aber die Telearbeit mit längerer Bildschirmzeit einher, hat dies negative Auswirkungen auf die Schlafqualität. Geht die Telearbeit mit erhöhtem Stress einher, so kann dies negative Konsequenzen auf den Schlaf haben. In einer jüngst durchgeführten Interventionsstudie zeigte sich, dass präventive Interventionen des Arbeitgebers, insbesondere im Hinblick auf einen ergonomischen Arbeitsplatz, klare Konditionen für Telearbeit und Training zu Stressmanagement, die Schlafqualität von in Telearbeit tätigen Personen positiv beeinflusste.

- Die ergonomischen Auswirkungen des Arbeitsplatzes haben aus gesundheitlicher Perspektive beträchtliche Bedeutung mit Beschränkung der Bildschirmzeit und aktiven Pausen sowie einer guten Schlafhygiene. Fehlende Kenntnis auf Seite der Arbeitnehmenden und fehlendes Training von Telearbeitenden zu ergonomischen Aspekten, sowie ein nicht-ergonomischer Arbeitsplatz haben negative Auswirkungen auf muskulo-skeletale und psychosoziale Beschwerden. Ergonomisches Training von Telearbeitenden wirkt sich positiv aus auf das Wissen der Arbeitenden und auf ihre ergonomischen Praktiken. Ergonomisches Training mindert die Häufigkeit von Schmerzen und Verspannung von Telearbeitenden. Die wichtigsten Faktoren für die Belastung von Augen und muskulo-skeletalem System und insgesamt für Gesundheit und Wohlbefinden von Telearbeitenden sind ein ergonomischer Arbeitsplatz, die Arbeitsorganisation.
- Die Flexibilität in der Gestaltung der Telearbeit und auch die Auswirkungen auf Wohlbefinden und Gesundheit sind abhängig vom Umfeld, in welchem die Telearbeit stattfindet (Home-Office *versus* Klienten-basiert). Auch das geographische Umfeld des Wohnortes bestimmt ob Home-Office zu gesünderem Freizeitverhalten und Lebensstil führt. Das Mikroklima und die Luftqualität im Home-Office sind ebenfalls gesundheitsrelevant.
- Familienarbeit ist oft nicht Erholungszeit, sondern mit zusätzlicher Belastung und Stress verbunden. Es wird vermutet, dass der bei Frauen öfters als bei Männern beobachtete negative Effekt von Telearbeit auf die physische und psychische Gesundheit auf deren häufigere Parallelrollen (Haushalt, Familie und Beruf) zurück zu führen ist. Unterbrochenes Arbeiten – das Pendeln zwischen verschiedenen Verpflichtungen – ist stressfördernd
- Das Entfallen des Arbeitsweges hat nicht ausschliesslich positive gesundheitliche Auswirkungen. Ein Arbeitsweg kann durchaus auch Vorteile haben, die jedoch von der Art abhängen, wie der Weg zur Arbeit erfolgt. Ein passiver *versus* aktiver Arbeitsweg beeinflussen Bewegung, soziale Interaktion, oder die mentale Distanz zum Arbeitsplatz unterschiedlich. Es braucht mehr Evidenz dazu, unter welchen Umständen Telearbeit und ein verkürzter oder wegfallender Arbeitsweg positive gesundheitliche Auswirkungen hat.
- Ein freier Arbeitstag ist wichtig für die Gesundheit. Es gibt Hinweise, dass Telearbeit während nicht traditionellen Stunden und am Wochenende mit einem höheren Risiko für Alkoholabusus einhergeht.

- Es zeigt sich, dass es eine gute Balance zwischen Autonomie und Flexibilität auf der einen Seite und Regulierung auf der anderen Seite braucht, um die Zufriedenheit der Telearbeitenden zu maximieren.

Empfehlungen

Aus Public Health Perspektive – und basierend auf der derzeit bestehenden und noch unzureichenden wissenschaftlichen Evidenz – machen wir folgenden Empfehlungen:

- Arbeitnehmende sollen jederzeit das Anrecht auf einen adäquaten Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers haben. Es gilt zu verhindern, dass Arbeitgeber auf Grund eigener finanzieller Vorteile die Arbeitnehmenden zu Telearbeit drängen.
- Arbeitgeber sollen die Pflicht haben, Arbeitnehmende in Telearbeit zu begleiten und einen ergonomischen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitgeber muss verantwortlich sein, dass den Telearbeitenden aus dieser Arbeitsform keine negativen Auswirkungen auf die physische und psychosoziale Gesundheit erwachsen, und dass sie in soziale Netzwerke im Rahmen der Arbeit eingebunden bleiben. Die individuelle Situation der Telearbeitenden soll mindestens jährlich in einem persönlichen Gespräch evaluiert werden.
- Aufgrund der vielfältigen positiven und negativen Auswirkungen der Telearbeit, und deren Abhängigkeit von Arbeits- und persönlicher Situation, sowie auf Grund der noch geringen Erfahrungen mit den langfristigen gesellschaftlichen Veränderungen durch die Telearbeit, empfehlen wir, Auswirkungen mit einem routinemässigen Monitoring zu den kurz-, mittel- und langfristigen Auswirkungen der Telearbeit auf physische und psychische Gesundheit zu überwachen, idealerweise vor der Umsetzung einer Anpassung des Arbeitsgesetzes. Dies kann mit dem Einbau von präzisen Fragen in bestehende Surveillance Instrumente (z.B. Schweizerische Gesundheitsbefragung) erfolgen, und für die Beurteilung langfristiger Auswirkungen auch durch die Integration eines Moduls zu Telearbeit in die geplante Schweizer Langzeitstudie und Kohorte. Deren Governance und Ausrichtung wird gegenwärtig unter der Koordination des Bundesamts für Gesundheit (BAG) in Zusammenarbeit zwischen verschiedenen gesundheitsrelevanten Bundesämtern erarbeitet.
- Insbesondere in Bezug auf die Verkürzung der Ruhezeit und der geplanten Lockerung in Bezug auf die Sonntagsarbeit würden wir eine Untersuchung zu den Auswirkungen vor deren Implementierung im Arbeitsgesetz/OR befürworten.
- Auf Grund der noch unzureichenden Evidenz empfehlen wir, an der Verantwortlichkeit der Arbeitgeber für die Arbeitsplatzsituation bei der Telearbeit festzuhalten.

Unseres Erachtens wäre es vorteilhaft, wenn vorgängig zu einer Verankerung der Telearbeit im Arbeitsgesetz wie vorgesehen, die Evidenzlage zu deren Auswirkungen in der Schweiz verbessert würde.

Wir stehen für Austausch und weitere Beurteilungen aus wissenschaftlicher Sicht gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen



Prof. Dr. Jürg Utzinger
Direktor, Swiss TPH



Prof. Dr. Kaspar Wyss
Vize-Direktor, Swiss TPH



Prof. Dr. Nicole Probst-Hensch
Leiterin Departement
Epidemiologie und Public Health,
Swiss TPH
Mitglied der Eidgenössischen
Arbeitskommission

Literaturangaben

- Beckel JLO, Fisher GG. Telework and worker health and well-being: a review and recommendations for research and practice. *Int J Environ Res Public Health* 2022;19:3879.
- Wütschert MS, Romano-Pereira D, Suter L, Schulze H, Elfering A. A systematic review of working conditions and occupational health in home office. *Work* 2022;72: 839–852.
- Gualano MR, Santoro PE, Borrelli I, Rossi MF, Amantea C, Daniele A, Moscato U. TElewoRk-RelAted Stress (TERRA), psychological and physical strain of working from home during the COVID-19 pandemic: a systematic review. *Workplace Health Saf* 2023;71:58–67.
- Janc M, Lipiec E, Józwiak Z, Polańska K, Makowiec-Dąbrowska T. Ergonomics and organization of remote work - health aspect and recommendations for home office organization. *Med Pr.* 2024 Mar 22;75:69–80 (in Polish).
- Matisāne L, Paegle DI, Paegle L, Akūlova L, Matisāne M, Vanadziņš I. Can occupational safety and health preventive measures taken by the employer influence sleep disturbances in teleworkers? Results from the quantitative study on working life with COVID-19 in Latvia. *Brain Sci* 2024;14:684.
- Staller N, Quante M, Deutsch H, Randler C. Onsite versus home-office: differences in sleep patterns according to workplace. *Somnologie* 2023; Jun 6: 1-8.

Nationalrat
Kommission für Wirtschaft und Abgaben
CH-3003 Bern

Per E-Mail an:
ab-geko@seco.admin.ch

Olten, 6. Dezember 2024

Stellungnahme zur Vorlage «Mehr Gestaltungsfreiheit im Homeoffice» der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Für die Möglichkeit, uns zu der oben genannten Vorlage äussern zu können, bedanken wir uns sehr. Die Gewerkschaft Syna nimmt dazu im Folgenden gerne Stellung.

1. Ausgangslage

Starker Anstieg neuer gesundheitlicher Risiken

Die Gewerkschaft Syna stellt mit Besorgnis fest, dass sich die allgemeine gesundheitliche Situation der Arbeitnehmenden in der Schweiz in den letzten Jahren sehr besorgniserregend entwickelt. Insbesondere zeigt sich, dass ein immer grösserer Anteil an Arbeitnehmenden nicht nur gestresst, sondern zunehmend erschöpft ist. So ist etwa der Anteil an Arbeitnehmenden, welche nach der Arbeit zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten kümmern zu können zwischen 2021 und 2023 von 33% auf 37% angestiegen, wie die repräsentative Umfrage Barometer Gute Arbeit von Travail.Suisse und der Berner Fachhochschule zeigt.¹

27% der Befragten aus einer repräsentativen Befragung der Krankenkasse CSS gaben im Jahr 2024 zudem an, bereits einmal von einem Burn-out betroffen gewesen zu sein. Im Jahr 2022 lag dieser Wert noch bei 22%. Gemäss der gleichen Studie gaben 43% der Befragten an, dass ihre Arbeit immer mehr in die Freizeit übergreift, wobei immer mehr Befragte dies als Belastung empfinden (74% gegenüber 62% im Jahr 2022).² Von den Befragten erachten zudem 56% verschwimmende Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben als einen der zentralen Faktoren, welche bei Ihnen selbst zu einem Burn-out führen könnte.

¹ Travail.Suisse und Berner Fachhochschule (2023): «Barometer Gute Arbeit – ausgewählte Ergebnisse der Befragungswelle 2023», Medienkonferenz vom 2. November 2023, S. 14, Bern. URL: <https://www.travailsuisse.ch/de/media/2204/download?attachment>

² CSS (2024): «Wie geht es Ihnen? – CSS Gesundheitsstudie 2024», Luzern. URL: <https://cssversicherung.scene7.com/is/content/csskrankensversicherung/css-hallo-leben-studie-2024-depdf>

Die europäische Erhebung zu den Arbeitsbedingungen zeigt, dass in der Schweiz inzwischen mehr als jede/r dritte Arbeitnehmende (36%) häufig auch in der Freizeit arbeitet, damit die Arbeitsanforderungen erfüllt werden können. Dies entspricht europäisch einem weit überdurchschnittlichen Wert.³

Die gesundheitlichen Risiken haben für Arbeitnehmende in den letzten Jahren aber nicht nur zugenommen, sie haben sich auch verändert. Zwar bleiben körperliche Erkrankungen und auch die körperliche Erschöpfung für Arbeitnehmende sehr bedeutende gesundheitliche Risiken. Doch sind psychische Ursachen inzwischen der Hauptgrund für Neurenten in der Invalidenversicherung. Dabei besteht eine zunehmende Evidenz dafür, dass verschiedene Arbeitsbedingungen psychische Erkrankungen stark begünstigen.⁴

Das Arbeitsgesetz muss Arbeitnehmende deshalb besser gegen neue gesundheitliche Risiken schützen.

Das Arbeitsgesetz ermöglicht hohe Arbeitszeiten und bietet Arbeitgebern eine enorm hohe Flexibilität

Das schweizerische Arbeitsgesetz ermöglicht Arbeitgebern heute hohe wöchentliche Arbeitszeiten und eine sehr hohe Flexibilität. So führen unter anderem die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten von 45/50 Stunden und ihre möglichen gesetzeskonformen Überschreitungen bereits heute dazu, dass die Schweiz im europäischen Vergleich weitaus die höchsten Arbeitszeiten bei Vollzeitwerbstätigkeit aufweist.⁵ Dies mit entsprechenden negativen Folgen auf die Gesundheit von Arbeitnehmenden.

Auch die Dauer der Tages- und Abendarbeit von 14 Stunden ermöglicht bereits heute eine Verteilung der Arbeit auf einen Zeitraum von beispielsweise 7 Uhr morgens bis 21 Uhr abends. Effektiv können dadurch täglich bereits heute 12.5 Stunden pro Tag gearbeitet werden. Die Höchstarbeitszeiten gelten zudem auch bei Teilzeitanstellungen, wodurch die zeitliche Flexibilität, welche den Arbeitgebern zugestanden wird, ein enormes Ausmass erreicht.

Die hohe Flexibilität, welche das Arbeitsgesetz bereits heute zulässt, wird von Arbeitgebern zunehmend ausgereizt und dadurch zu einem Problem für die Gesundheit der Arbeitnehmenden.

Homeoffice ist Realität, aber gesetzlich nicht spezifisch geregelt

Homeoffice ist heute für Arbeitnehmende in der Schweiz eine verbreitete Arbeitsform. Etwa 40% der Arbeitnehmenden in der Schweiz arbeiten gelegentlich oder regelmässig im Homeoffice. Demgegenüber arbeiten 60% der Arbeitnehmenden nicht im Homeoffice.⁶ Arbeiten im Homeoffice ist heute im Gesetz nicht spezifisch geregelt. Allerdings gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber auch im Homeoffice.

Homeoffice ist heute in der Arbeitswelt etabliert. Da sich bei dieser Arbeitsform spezifische Herausforderungen ergeben, begrüsst Syna eine gesetzliche Regelung von Homeoffice im Grundsatz.

Die Kontrolle des Arbeitsgesetzes im Homeoffice erfordert eine spezifische Regelung

Auch hinsichtlich der Vorgaben im Obligationenrecht und dem Vollzug der Kontrollen durch die kantonalen Arbeitsinspektorate bestehen ohne explizite Regelungen beträchtliche Unsicherheiten. Arbeitsinspektoren kontrollieren die Einhaltung des Arbeitsgesetzes im Homeoffice in privaten Wohnungen in der

³ Staatssekretariat für Wirtschaft (2023): «Arbeitsbedingungen und Gesundheit in der Schweiz und Europa – ausgewählte Ergebnisse der europäischen Telefonerhebung über die Arbeitsbedingungen 2021», S. 14, Bern.

⁴ Scholz-Odermatt, S. und A. Zyska Cherix (2024): «Work-Related Mental Health Problems in Switzerland», Journal of Occupational and Environmental Medicine, Volume 66, Number 5, Mai 2024.

⁵ Eurostat: URL : https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ewhan2__custom_13162763/default/table?lang=de

⁶ Travail.Suisse und Berner Fachhochschule (2023): «Barometer Gute Arbeit – ausgewählte Ergebnisse der Befragungswelle 2023», Medienkonferenz vom 2. November 2023, Bern. URL: <https://www.travailsuisse.ch/de/media/2204/download?attachment>

⁶ CSS (2024): «Wie geht es Ihnen? – CSS Gesundheitsstudie 2024», Luzern. URL: <https://cssversicherung.scene7.com/is/content/csskrankenversicherung/css-hallo-leben-studie-2024-depdf>

Regel nicht. Dies wäre praktisch nur schwer möglich und auch aus Sicht der Arbeitnehmenden kaum wünschenswert. Entsprechend braucht es Regelungen, die eine Kontrolle über den Betrieb und nicht in privaten Wohnungen ermöglicht.

Die Einhaltung arbeitsgesetzlicher Bestimmungen muss im Homeoffice anders kontrolliert werden als in einem Betrieb. Auch deshalb ist eine spezifische Regulierung von Homeoffice angezeigt.

Fazit

Syna teilt aufgrund dieser Überlegungen die Einschätzung der Kommission, dass Homeoffice gesetzlich geregelt werden soll. Da im Arbeitsgesetz bereits heute eine hohe Flexibilität besteht, gilt es deshalb insbesondere, den Gesundheitsschutz für Arbeitnehmende zu verbessern.

2. Zur Vorlage

Nachfolgend wird zuerst auf die einzelnen Artikel der vorgeschlagenen gesetzlichen Anpassungen aus dem Arbeitsrecht und anschliessend des Obligationenrechts eingegangen.

Arbeitsrecht:

Geltungsbereich (Art. 28a):

Syna begrüsst, dass nur Arbeitnehmende mit einer grossen Gestaltungsautonomie, die also weitgehend selber bestimmen können, in welcher Art und Weise die Arbeiten ausgeführt und organisiert werden und die ihre Arbeitszeit mehrheitlich selber festlegen können, von der Neuregelung betroffen sind.

Aus Sicht von Syna sind aber die Gestaltungsautonomie und die mehrheitlich selbst festgelegten Arbeitszeiten als Kriterien nicht ausreichend. Zusätzlich soll ein Mindesteinkommen, beispielsweise der versicherte UVG-Maximallohn, als Voraussetzung für die Unterstellung unter diese gesetzliche Regelung festgelegt werden. Da nicht absehbar ist, wie sich die Arbeitsmodelle, darunter die Telearbeit in Zukunft weiterentwickeln werden, muss die privilegierte Stellung von Arbeitnehmenden zwingend auch durch die Höhe des Einkommens definiert werden.

Syna begrüsst, dass eine individuelle Zustimmung über eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden für die Arbeitsform Voraussetzung ist. *Für Syna ist es zwingend, dass Jugendliche, wie vorgeschlagen, nicht unter die neue Gesetzgebung fallen.*

Recht auf Nichterreichbarkeit (Art. 28b):

Syna begrüsst die Einführung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit während der täglichen Ruhezeit und an Sonntagen. Wichtig ist dabei, dass in einer Vereinbarung (Art. 28g) die Zeiten, an denen Arbeitnehmende erreichbar sind, schriftlich geregelt werden müssen.

Tages- und Abendarbeit (Art. 28c):

Syna lehnt eine Ausdehnung der Tages- und Abendarbeit auf 17 Stunden strikt ab. Die Arbeitsleistung könnte dadurch in einem Zeitraum von 6 Uhr morgens bis 23 Uhr abends erbracht werden. Dadurch wären Arbeitstage von 15 Stunden möglich. Dies ist mit dem Gesundheitsschutz nicht vereinbar.

Überlange Arbeitstage sind ein grosses gesundheitliches Risiko für Arbeitnehmende. Sie erhöhen etwa das Risiko von Muskel-Skelett-Erkrankungen, einer Depressionserkrankung⁷ oder der Sterblichkeit aufgrund von Herz-Kreislauf-Erkrankungen vor dem 65. Altersjahr signifikant.⁸

Tägliche Ruhezeit (Art. 28d):

Syna lehnt eine Reduktion der täglichen Ruhezeit von heute 11 auf 9 Stunden aus Gründen des Gesundheitsschutzes ab.

Sonntagsarbeit (Art. 28e):

Syna lehnt eine Flexibilisierung der Sonntagsarbeit strikt ab. Der arbeitsfreie Sonntag ist ein seit Jahrhunderten etabliertes Recht auf Nicht-Erreichbarkeit. Er gewinnt mit der zunehmenden Entgrenzung der Arbeit an Bedeutung für die Gesundheit von Arbeitnehmenden und den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Je stärker zudem Arbeitszeiten nicht miteinander koordiniert (ungleichzeitig) sind, desto geringer ist die Erholung bei allen Arbeitnehmenden. Dies weil nicht nur Arbeitnehmende, die entscheiden am Sonntag zu arbeiten, von dieser betroffen sind («Sender einer Email»), sondern potenziell auch alle anderen Arbeitnehmenden («Empfänger einer Email»). Die Flexibilisierung des Arbeitsrechts für Arbeitnehmende mit einer hohen Gestaltungsautonomie betrifft dadurch einen deutlich grösseren Kreis an Arbeitnehmenden. **Syna lehnt aus diesen Gründen die Ausdehnung der Sonntagsarbeit strikt ab.**

Nachtarbeit (Art. 28f):

Syna lehnt eine Aufhebung des Nachtarbeitsverbots strikt ab und begrüsst insofern den vorliegenden Vorschlag. Mit der Verlängerung des Zeitraums der Tages- und Abendarbeit auf 17 Stunden, der Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf 9 Stunden und des darin enthaltenen Nachtarbeitsverbots über 7 Stunden bleiben die Erholungszeiten aber viel zu gering und können den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmenden nicht sicherstellen.

Vereinbarung (Art. 28g):

Syna begrüsst, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmende die Vereinbarungen über die Telearbeit in einer schriftlichen Vereinbarung festhalten müssen. Darin müssen Regelungen zur Erreichbarkeit, der Zeiterfassung und Massnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes enthalten sein. Syna erachtet es als wichtig, dass diese Massnahmen durch den Bundesrat weiter konkretisiert und ausformuliert werden.

Die kantonalen Arbeitsinspektorate sollen bei ihren Kontrollen die Gesetzeskonformität der Vereinbarung und die Umsetzung der Fürsorgepflicht mit weiteren Massnahmen im Betrieb kontrollieren.

Syna begrüsst, dass Arbeitnehmende oder ihre Vertretung gemäss ihren Mitwirkungsrechten bei der Ausarbeitung der Vereinbarung miteinbezogen werden müssen.

Minderheit: Arbeitsgeräte und Auslagen (Art. 28h):

⁷ Yan T. et. Al. (2023): «Physical activity (PA) influences the risk of depression associated with long working hours », Journal of Affective Disorders, Vol. 321, S. 227-233.

⁸ Ervasti J. et. Al. (2021): «Long working hours and risk of 50 health conditions and mortality outcomes: a multicohort study in four European countries », The Lancet Regional Health – Europe, Vol. 11

Syna befürwortet eine Erwähnung der Ausstattung und der Kostenübernahme für Geräte und Material, welche bei der Telearbeit für die Arbeit gebraucht werden.

Obligationenrecht:

Syna kann grundsätzlich nachvollziehen, dass neben den Regelungen im Arbeitsrecht auch Ergänzungen im Obligationenrecht vorgenommen werden sollen. Dadurch wird neu der Gegenstand des Telearbeitsvertrags in das Obligationenrecht eingeführt. Telearbeit wird dadurch für alle Arbeitnehmenden definiert, auch wenn sie nicht von den Flexibilisierungen im Arbeitsrecht betroffen sind.

Wichtig ist zudem, dass der Telearbeitsvertrag gemäss Definition im Obligationenrecht durch Änderung eines bestehenden Arbeitsvertrags abgeschlossen (Art. 354b, Abs. 2) oder mit Frist von einem Monat in einen Arbeitsvertrag ohne Telearbeitsleistung umgewandelt werden kann.

Begriff (Art. 354a OR):

Neu soll im Obligationenrecht ein Telearbeitsvertrag eingeführt werden. Dadurch verpflichtet sich der Arbeitnehmer, Arbeitsleistungen, die im Betrieb ausgeführt werden können, ganz oder teilweise ausserhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers auszuführen. Es gibt keine Regelung zur Rückkehr an den Arbeitsplatz

Syna erachtet diese Definition als einseitig.

1. Telearbeit soll den Arbeitnehmenden nicht dazu verpflichten, seine Arbeit ausserhalb des Betriebs auszuführen, sondern es ihm ermöglichen.

Daher unser *Vorschlag*:

«Im Rahmen eines ~~Mit dem~~ Telearbeitsvertrags verpflichtet sich der ~~erbringt der Arbeitnehmer~~ Arbeitsleistungen, die im Betrieb ausgeführt werden können, ganz oder teilweise ausserhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers ~~auszuführen~~. »

2. In dem neuen Artikel Art. 354a OR, ist ein Arbeitnehmer verpflichtet, Telearbeit zu verrichten, auch wenn er dies mittlerweile nicht mehr möchte. Daher braucht es in diesem Artikel zwingend eine Ergänzung zum Recht auf die Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Recht auf Nichterreichbarkeit (Art. 354c):

Syna begrüsst die Einführung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit, den Ferien oder während eines Urlaubs im Obligationenrecht.

Lohn während der Zeit der Erreichbarkeit (Art. 354d):

Syna begrüsst die Regelung zum Lohn während der Zeit der Erreichbarkeit. Allerdings soll dessen minimale Höhe bereits im Obligationenrecht festgelegt werden.

Arbeitsgeräte und Auslagen (Art. 354e):

Syna begrüsst die Regelung zur Bereitstellung von Geräten und der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber, lehnt jedoch die Möglichkeit des kompletten Verzichts der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber in Art. 354e Abs. 1 OR (neu) strikt ab.

Diese Möglichkeit des kompletten Verzichts der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber wird in Art. 354e Abs. 1 OR (neu) durch Abrede, solange der Arbeitnehmer über einen Arbeitsplatz in den

Räumlichkeiten des Arbeitgebers verfügt, gegeben. Heute muss der Arbeitgeber «alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen» ersetzen, eine Abrede hiervon ist nichtig (Art. 327a OR). Die neue Regelung stellt eine Verschlechterung und eine mögliche Übertragung des Unternehmerrisikos auf die Arbeitnehmenden dar. Dagegen verwehrt sich Syna.

3. Abschliessende Bemerkungen

Syna begrüsst grundsätzlich eine Regelung von Homeoffice oder Telearbeit im Gesetz. Die Kombination aus Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden, sowie einem klar definierten und ausformulierten Recht auf Nichterreichbarkeit entspricht grundsätzlich einem richtigen Ansatz.

Allerdings geht die Kommission insbesondere mit der Verlängerung des Zeitraums für die Tages- und Abendarbeit auf 17 Stunden, der Verkürzung der Ruhezeit, sowie der Liberalisierung der Sonntagsarbeit deutlich zu weit. Der Gesundheitsschutz, die Bedeutung der Koordination der Arbeitszeit für die Erholung, aber auch gesellschaftliche Bedürfnisse nach gemeinsamen arbeitsfreien Tagen finden dadurch viel zu wenig Beachtung.

Dadurch wird in der vorgeschlagenen Reform das kurzfristige Interesse der Arbeitgeber nach mehr Flexibilität über das Bedürfnis der Arbeitnehmenden und der Gesellschaft nach einem wirksamen Gesundheitsschutz gestellt. Dies entspricht nicht dem Sinn und Zweck des Arbeitsgesetzes. Die Vorlage bleibt dadurch trotz guten Ansätzen einseitig.

Freundliche Grüsse



Yvonne Feri
Präsidentin, ehem. Nationalrätin



Johann Tscherrig
Vorsitzender der Geschäftsleitung
Mitglied der Geschäftsleitung

Le texte allemand fait foi

Conseil national
Commission de l'économie et des redevances
CH-3003 Bern

Par e-mail à:
ab-geko@seco.admin.ch

Olten, le 6 décembre 2024

Prise de position sur le projet «Assouplir les conditions encadrant le télé-travail» de la Commission de l'économie et des redevances du Conseil national

Monsieur le président de la Commission,
Mesdames et Messieurs,

Nous vous remercions de nous avoir offert la possibilité de nous exprimer sur le projet susmentionné. Le syndicat Syna prend volontiers position comme suit.

1. Contexte

Forte augmentation de nouveaux risques pour la santé

Le syndicat Syna constate qu'en Suisse, la situation générale de la santé des travailleurs et travailleuses évolue de manière très préoccupante ces dernières années. Une part toujours plus importante des salariés est non seulement stressée, mais aussi toujours plus épuisée. La part des personnes trop épuisées après le travail pour pouvoir s'occuper de leurs affaires privées ou familiales est passée de 33% à 37% entre 2021 et 2023, comme le montre l'enquête représentative Baromètre Conditions de travail, publiée par Travail.Suisse et la Haute école bernoise.¹

Par ailleurs, 27% des personnes interrogées dans le cadre d'un sondage représentatif de la caisse maladie CSS ont indiqué en 2024 avoir déjà été victimes d'un burn-out. Or en 2022, ce chiffre était encore de 22%. Selon la même étude, 43% des personnes interrogées ont déclaré que leur travail empiète toujours davantage sur leur temps libre, et pour un nombre croissant d'entre elles cela constitue une contrainte (74% contre 62% en 2022).² Parmi les personnes interrogées, 56% estiment en outre que la délimitation floue entre travail et vie privée est l'un des principaux facteurs susceptibles de provoquer un burn-out.

¹ Travail.Suisse et Haute école bernoise (2023): «Baromètre Conditions de travail – principaux résultats de l'enquête 2023», conférence de presse du 2 novembre 2023, p. 14, Bern. URL: <https://www.travailsuisse.ch/fr/barometre>

² CSS (2024): «Comment allez-vous? – L'étude sur la santé CSS 2024», Lucerne. URL: <https://cssversicherung.scene7.com/is/content/csskrankensversicherung/css-hallo-leben-studie-2024-frpdf>

L'enquête européenne sur les conditions de travail montre qu'en Suisse, plus d'un salarié sur trois (36%) travaille souvent pendant son temps libre afin de pouvoir remplir les exigences de son travail. Cela correspond à une valeur largement supérieure à la moyenne européenne.³

Ces dernières années, les risques pour la santé des travailleuses et travailleurs n'ont pas seulement augmenté, ils ont aussi changé. Certes, les maladies physiques et l'épuisement physique demeurent des facteurs de risque très importants, mais les causes psychiques constituent désormais le principal motif de nouvelles rentes dans l'assurance-invalidité. Or il apparaît toujours plus clairement que certaines conditions de travail favorisent grandement les maladies psychiques.⁴

Par conséquent, la loi sur le travail doit mieux protéger les travailleurs et travailleuses contre les nouveaux risques pour la santé.

La loi sur le travail autorise une longue durée de travail et offre aux employeurs une immense flexibilité

La loi suisse sur le travail accorde aux employeurs de faire travailler leur personnel selon un temps de travail hebdomadaires élevé et des horaires très flexibles. Actuellement déjà, avec des durées maximales du travail hebdomadaires de 45 à 50 heures et les dépassements autorisés par la loi, la Suisse affiche, en comparaison européenne, les durées de travail les plus élevées pour une activité professionnelle à plein temps.⁵ Or cela entraîne des conséquences négatives pour la santé des travailleurs et travailleuses.

De même, la période de 14 heures durant laquelle le travail est autorisé le jour et le soir permet dès à présent de répartir le travail sur une plage horaire allant par exemple de 7 heures à 21 heures. Il est ainsi possible de travailler 12,5 heures par jour. De surcroît, les durées maximales de travail s'appliquent également aux emplois à temps partiel, ce qui fournit une énorme flexibilité aux employeurs.

La grande flexibilité déjà autorisée par la loi sur le travail est toujours davantage exploitée par les employeurs, avec des effets néfastes sur la santé des travailleurs et travailleuses.

Le télétravail, désormais usuel, n'est pas spécifiquement réglementé par la loi

En Suisse, le télétravail est largement répandu: environ 40% salariées et salariés travaillent occasionnellement ou régulièrement à domicile, contre 60% qui n'effectuent jamais de télétravail.⁶ Or cette forme de travail n'est pas spécifiquement réglementée par la loi, bien que les dispositions légales telles que le devoir d'assistance de l'employeur s'y appliquent également.

Le télétravail, aujourd'hui bien établi dans le monde professionnel, présente des défis spécifiques. Syna salue par conséquent le principe d'une réglementation légale.

Le contrôle de la loi sur le travail dans le cadre du télétravail nécessite une réglementation spécifique

L'absence de réglementation explicite provoque des incertitudes considérables en ce qui concerne les prescriptions du Code des obligations et l'exécution des contrôles par les inspections cantonales du travail. En règle générale, les inspecteurs du travail ne contrôlent pas le respect de la loi sur le travail en

³ Secrétariat d'État à l'économie (2023): «Résultats choisis, tirés de l'enquête européenne par téléphone sur les conditions de travail 2021», p. 14, Berne.

⁴ Scholz-Odermatt, S. et A. Zyska Cherix (2024): «Work-Related Mental Health Problems in Switzerland», Journal of Occupational and Environmental Medicine, Volume 66, Number 5, Mai 2024.

⁵ Eurostat: URL : https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ewhan2_custom_13162763/default/table

⁶ Travail.Suisse et Haute école bernoise (2023): «Baromètre conditions de travail – principaux résultats de l'enquête 2023», conférence de presse du 2 novembre 2023, Berne. URL: [Baromètre Conditions de travail | TravailSuisse](https://www.travailsuisse.ch/fr/actualites/2023/11/02/barometre-conditions-de-travail-2023)

⁶ CSS (2024): «Comment allez-vous? – L'étude sur la santé CSS 2024», Lucerne. URL: <https://cssversicherung.scene7.com/is/content/csskrankenversicherung/css-hallo-leben-studie-2024-frpdf>

cas de télétravail depuis le domicile privé. Cela serait difficilement réalisable dans la pratique et peu souhaitable du point de vue des travailleurs. Il faut donc des règles qui permettent un contrôle dans l'entreprise et non dans les locaux privés.

Le respect des dispositions du droit du travail doit être contrôlé différemment pour le télétravail à domicile que pour le travail dans les locaux de l'entreprise. Cela constitue un argument supplémentaire en faveur d'une réglementation spécifique du télétravail.

Conclusion

Sur la base de ces réflexions, Syna partage l'avis de la Commission selon lequel le télétravail doit être régi par la loi. Puisque la loi sur le travail prévoit déjà une grande flexibilité, il s'agit en particulier d'améliorer la protection de la santé des travailleurs et travailleuses.

2. Projet

Examen et commentaire, pour chaque article, des modifications proposées de la loi sur le travail puis du Code des obligations.

Loi sur le travail:

Champ d'application (art. 28a):

Syna salue le fait que la nouvelle réglementation concerne uniquement les personnes salariées disposant d'une grande autonomie et qui peuvent par conséquent déterminer elles-mêmes, dans une large mesure, l'organisation et l'exécution de leurs tâches ainsi que leur temps de travail.

Syna est cependant d'avis qu'une grande autonomie de ces personnes dans l'organisation de leur travail et le choix de leurs horaires ne constituent pas des critères suffisants. Il faut y ajouter un revenu seuil – par exemple le salaire maximal assuré par la LAA – comme condition d'assujettissement. Parce qu'il est impossible de prévoir l'évolution des différents modèles de travail, dont le télétravail, la position privilégiée des salarié-e-s assujettis à la nouvelle réglementation légale doit impérativement être définie également par le revenu.

Syna salue le fait que l'accord individuel par le biais d'une convention écrite entre l'employeur et le travailleur soit une condition préalable au télétravail. *Pour Syna, il est impératif que, comme proposé, les jeunes ne soient pas concernés par la nouvelle législation.*

Droit de ne pas être joignable (art. 28b):

Syna salue l'introduction du droit de ne pas être joignable pendant le repos journalier et le dimanche. Il est important que les heures pendant lesquelles les travailleurs sont joignables soient réglées par écrit dans une convention (art. 28g).

Travail de jour et du soir (art. 28c):

Syna rejette catégoriquement l'extension à 17 heures de la période quotidienne durant laquelle le travail peut être effectué, le jour et le soir. La prestation de travail pourrait ainsi être fournie entre 6 heures et 23 heures, ce qui permettrait des journées de travail de 15 heures. Ce n'est pas compatible avec la protection de la santé.

Les journées de travail trop longues représentent un risque important pour la santé. Elles augmentent de manière significative le risque de troubles musculo-squelettiques, de dépression⁷ ou de mortalité avant l'âge de 65 ans due à des maladies cardio-vasculaires⁸.

Durée du repos journalier (art. 28d):

Pour des raisons de protection de la santé, Syna s'oppose à une réduction à 9 heures de la durée actuelle de 11 heures du repos journalier.

Travail du dimanche (art. 28e):

Syna s'oppose catégoriquement à une flexibilisation du travail dominical. Le dimanche chômé est un droit établi depuis des siècles de ne pas être joignable. Le décroissement croissant entre travail et vie privée, lui confère d'autant plus d'importance pour la santé des travailleurs et travailleuses et la cohésion sociale.

De surcroît, moins les horaires de travail des travailleurs sont coordonnés entre eux, plus le temps de récupération de l'ensemble de travailleurs s'en trouve réduit. Le travail dominical ne concerne pas uniquement les personnes qui l'effectuent (qui par exemple envoient un e-mail), mais potentiellement beaucoup d'autres (destinataires de l'e-mail). L'assouplissement du droit du travail pour les travailleurs disposant d'une grande autonomie d'organisation affecte ainsi un cercle de salarié-e-s nettement plus large. **Pour ces raisons, Syna s'oppose fermement à l'extension du travail du dimanche.**

Travail de nuit (art. 28f):

Syna s'oppose à la suppression de l'interdiction du travail de nuit et salue à cet égard la présente proposition. Cependant, avec la prolongation à 17 heures de la plage autorisée de travail le jour et le soir et la réduction du temps de repos quotidien à 9 heures, qui comprend l'interdiction du travail de nuit de plus de 7 heures, les temps de récupération restent beaucoup trop brefs et ne peuvent pas garantir la protection de la santé des travailleurs et travailleuses.

Convention d'accord (art. 28g):

Syna salue le fait qu'employeurs et salariés doivent consigner leurs accords sur le télétravail dans une convention écrite. Celle-ci doit contenir des règles sur la joignabilité, l'enregistrement du temps de travail et les mesures prises pour garantir la protection de la santé. Syna estime important que ces mesures soient définies et formulées de manière concrète par le Conseil fédéral.

Les inspections cantonales du travail doivent contrôler que la convention d'accord et l'application du devoir d'assistance par des mesures supplémentaires dans l'entreprise soient conformes à la loi.

Syna salue le fait que les travailleurs et travailleuses ou leurs représentation doivent être impliqués dans l'élaboration de la convention d'accord conformément à leur droit de participation.

Équipement de travail et dépenses (art. 28h):

Syna est favorable à une mention de l'équipement et de la prise en charge des frais pour les appareils et le matériel utilisés pour le télétravail.

⁷ Yan T. et. Al. (2023): «Physical activity (PA) influences the risk of depression associated with long working hours », Journal of Affective Disorders, Vol. 321, S. 227-233.

⁸ Ervasti J. et. Al. (2021): «Long working hours and risk of 50 health conditions and mortality outcomes: a multicohort study in four European countries », The Lancet Regional Health – Europe, Vol. 11

Droit des obligations:

Syna conçoit que les ajouts à la loi sur le travail s'accompagnent de compléments dans le Code des obligations, avec l'introduction du contrat de télétravail. Cela définit ainsi le télétravail pour tous les salariés et salariées, même pour les personnes qui ne sont pas concernées par l'accroissement de la flexibilisation dans la loi sur le travail.

Il est en outre important que le contrat de télétravail tel que défini dans le Code des obligations puisse être conclu par modification d'un contrat de travail existant (art. 354b, al. 2) ou transformé en un contrat de travail sans prestation de télétravail dans le délai d'un mois.

Formulation (art. 354a OR):

Selon le contrat de télétravail qui doit être introduit dans le Code des obligations, le travailleur ou la travailleuse s'engage à exécuter tout ou partie des prestations de travail qui pourraient être effectuées sur le site de l'entreprise en dehors des locaux de l'employeur. Il n'y a pas de réglementation sur le retour au travail dans les locaux de l'entreprise.

Syna juge cette définition trop restrictive.

1. Le contrat de télétravail ne doit pas obliger le travailleur à effectuer son travail en dehors de l'entreprise, mais lui permettre de le faire.

D'où notre proposition:

«~~Par le~~ Dans le cadre d'un contrat de télétravail, l'employé s'engage à est libre d'exécuter tout ou partie des prestations de travail qui peuvent être effectuées en entreprise en dehors des locaux de l'employeur».

2. Dans le nouvel article 354a CO, l'employé est contraint d'effectuer du télétravail, même si, entre temps, il ne le souhaite plus. Il est donc impératif d'ajouter à cet article le droit au retour au travail dans les locaux de l'entreprise.

Droit de ne pas être joignable (art. 354c):

Syna salue l'introduction dans le Code des obligations du droit de ne pas être joignable pendant les loisirs, les vacances ou les congés.

Salaires durant le temps où le salarié ou la salariée est joignable (art. 354d):

Syna salue la réglementation sur le salaire pendant la période où l'employée est joignable. Cependant, le montant minimal de ce salaire doit être fixé dans le Code des obligations.

Outils de travail et dépenses (art. 354e):

Syna salue la réglementation relative à la mise à disposition d'outils de travail et à la prise en charge des frais par l'employeur, mais rejette catégoriquement la possibilité de renoncer entièrement à la prise en charge des frais par l'employeur dans le nouvel art. 354e al. 1 CO.

Selon le nouvel art. 354e al. 1 CO, le salarié ou la salariée qui dispose d'un poste de travail dans les locaux de l'employeur a la possibilité de renoncer entièrement, par accord, à la prise en charge de ses frais de travail à domicile par ledit employeur.

Actuellement, l'employeur est tenu de rembourser «tous les frais occasionnés par l'exécution du travail» et «Les accords en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou partie de ses frais

nécessaires sont nuls.» (art. 327a CO). La nouvelle réglementation représente une détérioration des conditions d'emploi et un possible transfert du risque entrepreneurial sur les travailleurs. Syna s'y oppose.

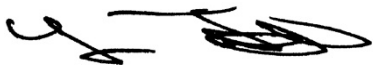
3. Conclusion

Syna salue le principe d'une réglementation du télétravail ou travail à domicile dans la loi. Les accords entre employeurs et employés, ainsi qu'une définition clairement formulée du droit de ne pas être joignable, correspondent globalement à une approche correcte.

Toutefois, la Commission va nettement trop loin, notamment avec l'extension à 17 heures de la période quotidienne durant laquelle le travail peut être effectué, le jour et le soir, la réduction du temps de repos et la libéralisation du travail du dimanche. Il en résulte que la protection de la santé, l'importance de la coordination des horaires de travail individuels pour la récupération de tous et la nécessité de jours communs sans travail pour la vie sociale ne sont pas suffisamment pris en compte.

Dans la réforme proposée, l'intérêt à court terme des employeurs à une plus grande flexibilité prime sur la protection efficace de la santé dont les travailleurs et la société ont besoin. Cela ne correspond pas au sens et au but de la loi sur le travail. Malgré de bonnes intentions, le projet échoue à tenir compte de manière équilibrée de l'intérêt des deux parties: employés et employeurs.

Avec nos meilleures salutations



Yvonne Feri
Présidente de Syna
Ancienne conseillère nationale



Johann Tscherrig
Président de la direction
Membre de la direction

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Per Mail an:
ab-geko@seco.admin.ch

Bern, 05. Dezember 2024

Vernehmlassung: Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Telearbeit)

Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne nehmen wir die Möglichkeit zur Stellungnahme im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens zum Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Telearbeit) wahr.

Die Stellungnahme deckt sich inhaltlich mit der von Travail.Suisse, dem Dachverband von transfair, eingereichten Stellungnahme.

1. Ausgangslage

Starker Anstieg neuer gesundheitlicher Risiken

transfair stellt fest, dass sich die allgemeine gesundheitliche Situation der Arbeitnehmenden in der Schweiz in den letzten Jahren sehr besorgniserregend entwickelt. Insbesondere zeigt sich, dass ein immer grösserer Anteil an Arbeitnehmenden nicht nur gestresst, sondern zunehmend erschöpft ist. So ist etwa der Anteil an Arbeitnehmenden, welche nach der Arbeit zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten kümmern zu können zwischen 2021 und 2023 von 33 Prozent auf 37 Prozent angestiegen, wie die repräsentative Umfrage Barometer Gute Arbeit von Travail.Suisse und der Berner Fachhochschule zeigt.¹

27 Prozent der Befragten aus einer repräsentativen Befragung der Krankenkasse CSS gaben im Jahr 2024 zudem an, bereits einmal von einem Burn-out betroffen gewesen zu sein. Im Jahr 2022 lag dieser Wert noch bei 22 Prozent. Gemäss der gleichen Studie gaben 43 Prozent der Befragten an, dass ihre Arbeit immer mehr in die Freizeit übergreift, wobei immer mehr Befragte dies als Belastung empfinden (74 Prozent gegenüber 62 Prozent im Jahr 2022).² Von den Befragten erachten zudem 56 Prozent verschwimmende Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben als einen der zentralen Faktoren, welche bei Ihnen selbst zu einem Burn-out führen könnte.

Die europäische Erhebung zu den Arbeitsbedingungen zeigt, dass in der Schweiz inzwischen mehr als jede/r dritte Arbeitnehmende (36 Prozent) häufig auch in der Freizeit arbeitet, damit die Arbeitsanforderungen erfüllt werden können. Dies entspricht europäisch einem weit überdurchschnittlichen Wert.³

Die gesundheitlichen Risiken haben für Arbeitnehmende in den letzten Jahren aber nicht nur zugenommen, sie haben sich auch verändert. Zwar bleiben körperliche Erkrankungen und auch die körperliche Erschöpfung für

¹ Travail.Suisse und Berner Fachhochschule (2023): «Barometer Gute Arbeit – ausgewählte Ergebnisse der Befragungswelle 2023», Medienkonferenz vom 2. November 2023, S. 14, Bern. URL: <https://www.travailsuisse.ch/de/media/2204/download?attachment>

² CSS (2024): «Wie geht es Ihnen? – CSS Gesundheitsstudie 2024», Luzern. URL: <https://cssversicherung.scene7.com/is/content/csskrankenversicherung/css-hallo-leben-studie-2024-depdf>

³ Staatssekretariat für Wirtschaft (2023): «Arbeitsbedingungen und Gesundheit in der Schweiz und Europa – ausgewählte Ergebnisse der europäischen Telefonerhebung über die Arbeitsbedingungen 2021», S. 14, Bern.

Arbeitnehmende sehr bedeutende gesundheitliche Risiken. Doch sind psychische Ursachen inzwischen der Hauptgrund für Neurenten in der Invalidenversicherung. Dabei besteht eine zunehmende Evidenz dafür, dass verschiedene Arbeitsbedingungen psychische Erkrankungen stark begünstigen.⁴

Das Arbeitsgesetz muss Arbeitnehmende deshalb besser gegen neue gesundheitliche Risiken schützen.

Das Arbeitsgesetz ermöglicht hohe Arbeitszeiten und bietet Arbeitgebern eine enorm hohe Flexibilität

Das schweizerische Arbeitsgesetz ermöglicht Arbeitgebern heute hohe wöchentliche Arbeitszeiten und eine sehr hohe Flexibilität. So führen unter anderem die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten von 45/50 Stunden und ihre möglichen gesetzeskonformen Überschreitungen bereits heute dazu, dass die Schweiz im europäischen Vergleich weitaus die höchsten Arbeitszeiten bei Vollzeitwerbstätigkeit aufweist.⁵ Dies mit entsprechenden negativen Folgen auf die Gesundheit von Arbeitnehmenden.

Auch die Dauer der Tages- und Abendarbeit von 14 Stunden ermöglicht bereits heute eine Verteilung der Arbeit auf einen Zeitraum von beispielsweise 7 Uhr morgens bis 21 Uhr abends. Effektiv können dadurch täglich bereits heute 12.5 Stunden pro Tag gearbeitet werden. Die Höchstarbeitszeiten gelten zudem auch bei Teilzeitanstellungen, wodurch die zeitliche Flexibilität, welche den Arbeitgebern zugestanden wird, ein enormes Ausmass erreicht.

Die hohe Flexibilität, welche das Arbeitsgesetz bereits heute zulässt, wird von Arbeitgebern zunehmend ausgereizt und dadurch zu einem Problem für die Gesundheit der Arbeitnehmenden.

Homeoffice ist Realität, aber gesetzlich nicht spezifisch geregelt

Homeoffice ist heute für Arbeitnehmende in der Schweiz eine verbreitete Arbeitsform. Etwa 40 Prozent der Arbeitnehmenden in der Schweiz arbeiten gelegentlich oder regelmässig im Homeoffice. Demgegenüber arbeiten 60 Prozent der Arbeitnehmenden nicht im Homeoffice.⁶ Arbeiten im Homeoffice ist heute im Gesetz nicht spezifisch geregelt. Allerdings gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber auch im Homeoffice.

Homeoffice ist heute in der Arbeitswelt etabliert. Da sich bei dieser Arbeitsform spezifische Herausforderungen ergeben, begrüsst transfair eine gesetzliche Regelung von Homeoffice im Grundsatz.

Die Kontrolle des Arbeitsgesetzes im Homeoffice erfordert eine spezifische Regelung

Auch hinsichtlich der Vorgaben im Obligationenrecht und dem Vollzug der Kontrollen durch die kantonalen Arbeitsinspektorate bestehen ohne explizite Regelungen beträchtliche Unsicherheiten. Arbeitsinspektoren kontrollieren die Einhaltung des Arbeitsgesetzes im Homeoffice in privaten Wohnungen in der Regel nicht. Dies wäre praktisch nur schwer möglich und auch aus Sicht der Arbeitnehmenden kaum wünschenswert. Entsprechend braucht es Regelungen, die eine Kontrolle über den Betrieb und nicht in privaten Wohnungen ermöglicht.

Die Einhaltung arbeitsgesetzlicher Bestimmungen muss im Homeoffice anders kontrolliert werden als in einem Betrieb. Auch deshalb ist eine spezifische Regulierung von Homeoffice angezeigt.

⁴ Scholz-Odermatt, S. und A. Zyska Cherix (2024): «Work-Related Mental Health Problems in Switzerland», Journal of Occupational and Environmental Medicine, Volume 66, Number 5, Mai 2024.

⁵ Eurostat: URL : https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ewhan2_custom_13162763/default/table?lang=de

⁶ Travail.Suisse und Berner Fachhochschule (2023): «Barometer Gute Arbeit – ausgewählte Ergebnisse der Befragungswelle 2023», Medienkonferenz vom 2. November 2023, Bern. URL: <https://www.travailsuisse.ch/de/media/2204/download?attachment>

⁶ CSS (2024): «Wie geht es Ihnen? – CSS Gesundheitsstudie 2024», Luzern. URL: <https://cssversicherung.scene7.com/is/content/csskrankenversicherung/css-hallo-leben-studie-2024-depdf>

Fazit

transfair teilt aufgrund dieser Überlegungen die Einschätzung der Kommission, dass Homeoffice gesetzlich geregelt werden soll. Da im Arbeitsgesetz bereits heute eine hohe Flexibilität besteht, gilt es deshalb insbesondere, den Gesundheitsschutz für Arbeitnehmende zu verbessern.

2. Zur Vorlage

Nachfolgend wird zuerst auf die einzelnen Artikel der vorgeschlagenen gesetzlichen Anpassungen aus dem Arbeitsrecht und anschliessend des Obligationenrechts eingegangen.

Arbeitsrecht:

Geltungsbereich (Art. 28a):

transfair begrüsst, dass nur Arbeitnehmende mit einer grossen Gestaltungsautonomie, die also weitgehend selbst bestimmen können, in welcher Art und Weise die Arbeiten ausgeführt und organisiert werden und die ihre Arbeitszeit mehrheitlich selber festlegen können, von der Neuregelung betroffen sind.

Aus Sicht von transfair sind aber die Gestaltungsautonomie und die mehrheitlich selbst festgelegten Arbeitszeiten als Kriterien nicht ausreichend. Zusätzlich soll ein Mindesteinkommen, beispielsweise der versicherte UVG-Maximallohn, als Voraussetzung für die Unterstellung unter diese gesetzliche Regelung festgelegt werden. Da nicht absehbar ist, wie sich die Arbeitsmodelle, darunter die Telearbeit in Zukunft weiterentwickeln werden, muss die privilegierte Stellung von Arbeitnehmenden zwingend auch durch die Höhe des Einkommens definiert werden.

transfair begrüsst, dass eine individuelle Zustimmung über eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden für die Arbeitsform Voraussetzung ist.

Für transfair ist es zwingend, dass Jugendliche, wie vorgeschlagen, nicht unter die neue Gesetzgebung fallen.

Recht auf Nichterreichbarkeit (Art. 28b):

transfair begrüsst die Einführung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit während der täglichen Ruhezeit und an Sonntagen. Wichtig ist dabei, dass in einer Vereinbarung (Art. 28g) die Zeiten, an denen Arbeitnehmende erreichbar sind, schriftlich geregelt werden müssen.

Tages- und Abendarbeit (Art. 28c):

transfair lehnt eine Ausdehnung der Tages- und Abendarbeit auf 17 Stunden strikt ab. Die Arbeitsleistung könnte dadurch in einem Zeitraum von 6 Uhr morgens bis 23 Uhr abends erbracht werden. Dadurch wären Arbeitstage von 15 Stunden möglich. Dies ist mit dem Gesundheitsschutz nicht vereinbar.

Überlange Arbeitstage sind ein grosses gesundheitliches Risiko für Arbeitnehmende. Sie erhöhen etwa das Risiko von Muskel-Skelett-Erkrankungen, einer Depressionserkrankung⁷ oder der Sterblichkeit aufgrund von Herz-Kreislauf-Erkrankungen vor dem 65. Altersjahr signifikant.⁸

⁷ Yan T. et. Al. (2023): «Physical activity (PA) influences the risk of depression associated with long working hours », Journal of Affective Disorders, Vol. 321, S. 227-233.

⁸ Ervasti J. et. Al. (2021): «Long working hours and risk of 50 health conditions and mortality outcomes: a multicohort study in four European countries », The Lancet Regional Health – Europe, Vol. 11

Tägliche Ruhezeit (Art. 28d):

transfair lehnt eine Reduktion der täglichen Ruhezeit von heute 11 auf 9 Stunden aus Gründen des Gesundheitsschutzes ab.

Sonntagsarbeit (Art. 28e):

transfair lehnt eine Flexibilisierung der Sonntagsarbeit strikt ab. Der arbeitsfreie Sonntag ist ein etabliertes Recht auf Nicht-Erreichbarkeit. Er gewinnt mit der zunehmenden Entgrenzung der Arbeit an Bedeutung für die Gesundheit von Arbeitnehmenden und den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Je stärker zudem Arbeitszeiten nicht miteinander koordiniert (ungleichzeitig) sind, desto geringer ist die Erholung bei allen Arbeitnehmenden. Dies weil nicht nur Arbeitnehmende, die entscheiden am Sonntag zu arbeiten, von dieser betroffen sind («Sender einer Email»), sondern potenziell auch alle anderen Arbeitnehmenden («Empfänger einer Email»). Die Flexibilisierung des Arbeitsrechts für Arbeitnehmende mit einer hohen Gestaltungsautonomie betrifft dadurch einen deutlich grösseren Kreis an Arbeitnehmenden.

transfair lehnt aus diesen Gründen die Ausdehnung der Sonntagsarbeit strikt ab.

Nachtarbeit (Art. 28f):

transfair lehnt eine Aufhebung des Nachtarbeitsverbots strikt ab und begrüsst insofern den vorliegenden Vorschlag. Mit der Verlängerung des Zeitraums der Tages- und Abendarbeit auf 17 Stunden, der Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf 9 Stunden und des darin enthaltenen Nachtarbeitsverbots über 7 Stunden bleiben die Erholungszeiten aber viel zu gering und können den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmenden nicht sicherstellen.

Vereinbarung (Art. 28g):

transfair begrüsst, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmende die Vereinbarungen über die Telearbeit in einer schriftlichen Vereinbarung festhalten müssen. Darin müssen Regelungen zur Erreichbarkeit, der Zeiterfassung und Massnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes enthalten sein. transfair erachtet es als wichtig, dass diese Massnahmen durch den Bundesrat weiter konkretisiert und ausformuliert werden.

Die kantonalen Arbeitsinspektorate sollen bei ihren Kontrollen die Gesetzeskonformität der Vereinbarung und die Umsetzung der Fürsorgepflicht mit weiteren Massnahmen im Betrieb kontrollieren.

transfair begrüsst, dass Arbeitnehmende oder ihre Vertretung gemäss ihren Mitwirkungsrechten bei der Ausarbeitung der Vereinbarung miteinbezogen werden müssen.

Minderheit: Arbeitsgeräte und Auslagen (Art. 28h):

transfair befürwortet eine Erwähnung der Ausstattung und der Kostenübernahme für Geräte und Material, welche bei der Telearbeit für die Arbeit gebraucht werden.

Obligationenrecht:

transfair kann grundsätzlich nachvollziehen, dass neben den Regelungen im Arbeitsrecht auch Ergänzungen im Obligationenrecht vorgenommen werden sollen. Dadurch wird neu der Gegenstand des Telearbeitsvertrags in das Obligationenrecht eingeführt. Telearbeit wird dadurch für alle Arbeitnehmenden definiert, auch wenn sie nicht von den Flexibilisierungen im Arbeitsrecht betroffen sind.

Wichtig ist zudem, dass der Telearbeitsvertrag gemäss Definition im Obligationenrecht durch Änderung eines bestehenden Arbeitsvertrags abgeschlossen (Art. 354b, Abs. 2) oder mit Frist von einem Monat in einen Arbeitsvertrag ohne Telearbeitsleistung umgewandelt werden kann.

Begriff (Art. 354a OR):

Neu soll im Obligationenrecht ein Telearbeitsvertrag eingeführt werden. Dadurch verpflichten sich Arbeitnehmende, Arbeitsleistungen, die im Betrieb ausgeführt werden können, ganz oder teilweise ausserhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers auszuführen.

transfair erachtet diese Definition als einseitig. Telearbeit soll Arbeitnehmende nicht dazu verpflichten, Arbeiten ausserhalb des Betriebs auszuführen, sondern es ihnen ermöglichen.

*Vorschlag: «**Im Rahmen eines** ~~Mit dem Telearbeitsvertrags verpflichtet sich der~~ **erbringen Arbeitnehmende** Arbeitsleistungen, die im Betrieb ausgeführt werden können, ganz oder teilweise ausserhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers auszuführen.»*

Recht auf Nichterreichbarkeit (Art. 354c):

transfair begrüsst die Einführung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit, den Ferien oder während eines Urlaubs im Obligationenrecht.

Lohn während der Zeit der Erreichbarkeit (Art. 354d):

transfair begrüsst die Regelung zum Lohn während der Zeit der Erreichbarkeit. Allerdings soll dessen minimale Höhe bereits im Obligationenrecht festgelegt werden.

Arbeitsgeräte und Auslagen (Art. 354e):

transfair begrüsst die Regelung zur Bereitstellung von Geräten und der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber.

3. Abschliessende Bemerkungen

transfair begrüsst grundsätzlich eine Regelung von Homeoffice oder Telearbeit im Gesetz. Die Kombination aus Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden, sowie einem klar definierten und ausformulierten Recht auf Nichterreichbarkeit entspricht grundsätzlich einem richtigen Ansatz.

Allerdings geht die Kommission insbesondere mit der Verlängerung des Zeitraums für die Tages- und Abendarbeit auf 17 Stunden, der Verkürzung der Ruhezeit, sowie der Liberalisierung der Sonntagsarbeit deutlich zu weit. Der

Gesundheitsschutz, die Bedeutung der Koordination der Arbeitszeit für die Erholung, aber auch gesellschaftliche Bedürfnisse nach gemeinsamen arbeitsfreien Tagen finden dadurch viel zu wenig Beachtung.

Dadurch wird in der vorgeschlagenen Reform das kurzfristige Interesse der Arbeitgeber nach mehr Flexibilität über das Bedürfnis der Arbeitnehmenden und der Gesellschaft nach einem wirksamen Gesundheitsschutz gestellt. Dies entspricht nicht dem Sinn und Zweck des Arbeitsgesetzes. Die Vorlage bleibt dadurch trotz guten Ansätzen einseitig.

Wir danken für die Kenntnisnahme unserer Stellungnahme und stehen Ihnen bei Rückfragen jederzeit zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

transfair – Der Personalverband



Greta Gysin
Nationalrätin & Präsidentin



Manuel Murer
Geschäftsleiter

Unia Zentralsekretariat

Weltpoststrasse 20
CH-3000 Bern 15
T +41 31 350 21 11
F +41 31 350 22 11
<http://www.unia.ch>



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Post CH AG

P.P. CH-3000 Bern 15

Unia Zentralsekretariat Weltpoststrasse 20 CH-3000 Bern 15

Kommission für Wirtschaft
und Abgaben
CH-3003 Bern

Per E-Mail an:
ab-geko@seco.admin.ch

Vernehmlassungsantwort zur Vorlage in Umsetzung der Parlamentarischen Initiative 16.484 «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice»

26. November 2024

Véronique Polito
Vizepräsidentin, Leitung Sektor
Tertiär

veronique.polito@unia.ch

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Möglichkeit, uns zur oben erwähnten Vorlage äussern zu können. Die Gewerkschaft Unia nimmt dazu im Folgenden gerne Stellung.

Die Unia lehnt die Umsetzung der parlamentarischen Initiative Burkart 16.484 «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice », wie auch die Variante im OR, als Schwächung des Arbeitsgesetzes und des Arbeitnehmendenschutzes vollumfänglich ab.

Allgemeines

Gemäss der parlamentarischen Initiative sollen «flexiblere Rahmenbedingungen» für Telearbeit geschaffen werden, um den Entwicklungen der Arbeitswelt Rechnung zu tragen und Arbeitnehmenden grösseren Gestaltungsfreiraum bei der Festlegung der Arbeitszeiten zu geben.

Dies suggeriert, dass das heutige Arbeitsgesetz der Telearbeit bzw. dem Homeoffice nicht genügen würde. Dies ist falsch und wurde vom Bundesrat selber, u.a. in seiner Studie zur Digitalisierung, mehrmals widerlegt¹: das Schweizer Arbeitsrecht ist eines der flexibelsten der OECD, wenn nicht der Welt und erlaubt problemlos alle Formen von Homeoffice, sofern

¹ <https://www.news.admin.ch/newsd/message/attachments/50248.pdf> S. 38 ff.

ein absolutes Minimum an Gesundheitsschutz garantiert wird und gewisse minimale Kosten vom Arbeitgeber getragen werden.² Bereits heute kann in GAV Homeoffice präzise geregelt werden, was viele Firmen seit geraumer Zeit tun.

Die kürzlich veröffentlichte Sotomo-Umfrage³ des Arbeitgeberverbandes hat klar gezeigt, dass Arbeitnehmende keine 17-Stunden-Tage wollen. Sie haben auf die Frage, ob sie Abendarbeit im Homeoffice nach dem Abendessen im Rahmen der bereits heute flexiblen Regelungen leisten wollen, klar mit NEIN geantwortet. Arbeitnehmende wollen auch nicht in der Nacht und am Sonntag im Homeoffice arbeiten. Hingegen wünschen sie sich laut Sotomo-Umfrage innerhalb der heutigen Rechtslage, die bereits sehr flexibel ist und gleichzeitig einen minimalen Gesundheitsschutz gewährt, autonom entscheiden zu können, ob und wann sie Homeoffice machen wollen und nicht «von oben herab» vom Arbeitgeber die Arbeitszeiten einseitig vorgeschrieben bekommen. Viele Arbeitnehmende wünschen sich laut Umfrage ein «Recht auf Homeoffice», verbunden mit einem jederzeitigem «Recht auf Rückkehr» ins Büro. Gerade diese Desiderate, die in der Sotomo-Befragung im Auftrag notabene des Arbeitgeberverbandes gemacht wurden, werden mit der vorliegenden Vorlage nicht erfüllt, sondern im Gegenteil konterkariert. Dies ist zynisch.

Vorlage verschärft bereits bestehende psychosoziale Risiken der Telearbeit

Stress an den Arbeitsplätzen nimmt in der Schweiz seit längerem zu, und besonders im Homeoffice steigen die psychosozialen Risiken und der Stress stark.⁴

Studien zeigen, dass bei Homeoffice trotz gewisser Vorteile für die Arbeitnehmenden die Risiken besonders für die psychosoziale Gesundheit präsent sind⁵: insbesondere die Vermischung von Freizeit und Arbeit, die tendenziell längeren Arbeitstage, die Nicht-Einhaltung von regenerativen Pausen, die mögliche Abendarbeit und damit verbunden die Nicht-Einhaltung der Ruhezeiten, was zu Schlafmangel und Schlaflosigkeit führen kann, stellen Risiken für die Arbeitnehmenden dar.

Gerade diese Probleme will die Vorlage nicht angehen, sondern baut im Gegenteil den Arbeitnehmendenschutz weiter ab. Die Vorlage beabsichtigt die Einführung einer einseitigen Flexibilität für den Arbeitgeber, um die Arbeitnehmenden in Telearbeit arbeiten zu lassen, wann es ihnen am besten passt.⁶ Dies bis zu 17 Stunden am Tag, sogar an Sonntagen, ohne Einhaltung der nötigen regenerativen Pausen.

Dies geschieht zynischerweise unter dem Deckmantel der «Verbesserung der Work-Life-Balance» und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Allerdings werden diese Behauptungen sowie die Notwendigkeit der Neuregelung mit keinerlei Belegen unterlegt.

² Vgl. Erläuternder Bericht der WAK-N zu dieser parlamentarischen Initiative; Bericht zur Erfüllung der Postulate 15.3854 Reynard vom 16.09.2015 und 17.3222 Derder vom 17.03.2017.

³ https://sotomo.ch/site/wp-content/uploads/2024/10/FlexibilitaetinderArbeitswelt_de_final.pdf.

⁴ Vgl. BFS, Schweizerische Gesundheitsbefragung, Arbeitsbedingungen und Gesundheitszustand, 2012–2022.

⁵ Vgl. Rechtliche Folgen der Telearbeit, Bericht des Bundesrates zum Postulat 12.3166 Meier-Schatz vom 16. November 2016, 5.2.2.

⁶ In der Schweiz können Arbeitszeiten bereits heute von vielen Arbeitnehmenden flexibel gestaltet werden. Dies gilt allerdings auch für die Arbeitgeber, die Hälfte der Arbeitnehmenden gab an, vom Arbeitgeber (ein bis mehrmals in den letzten zwei Monaten) aufgefordert worden zu sein, ihre Arbeitszeiten kurzfristig (oft am selben Tag) anzupassen, um Arbeiten zu erledigen, vgl. BFS, Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung in der Schweiz und im europäischen Vergleich 2019

(<https://www.swissstats.bfs.admin.ch/collection/ch.admin.bfs.swissstat.de.issue210321141900/article/issue210321141900-01>).

Die Gewerkschaften gehen im Gegensatz dazu mit Bezug auf fundierte arbeitsmedizinische Erkenntnisse davon aus, dass die Flexibilisierung negative Auswirkungen insbesondere auf die psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden haben würde.⁷ Eine derart massive Flexibilisierung der Arbeitszeiten auf Kosten der Gesundheit der Arbeitnehmenden kann aus Sicht der Unia nicht gerechtfertigt werden.

Die Unia lehnt die Umsetzung der parlamentarischen Initiative sowie die OR-Variante insbesondere aufgrund folgender besonders problematischer Elemente ab:

- Die **Verkürzung der täglichen Ruhezeit** von 11 Stunden auf 9 Stunden, sowie die mögliche Unterbrechung der Ruhezeit für nicht näher definierte «dringende Tätigkeiten», die den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden weiter beschneidet. Von Ruhe und Schlaf kann keine Rede mehr sein.
- Die **bewilligungsfreie Sonntagsarbeit** während fünf Stunden an neun Sonntagen. Arbeitsfreie Sonntage dienen dem Sozialleben und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden. Das ist wissenschaftlich belegt durch arbeitsmedizinische Studien zum arbeitsfreien Sonntag.⁸
- **Geltungsbereich:** Die vorliegende Gesetzesänderung würde für sämtliche Arbeitnehmende gelten, die ihre Arbeit ganz oder teilweise (!) an einem anderen Arbeitsort als im Betrieb erledigen können. Dafür bräuchte es lediglich eine Vereinbarung. Die Bestimmungen würden zudem für Arbeitnehmende in «Telearbeit» gelten, die bei ihrer Arbeit über eine «grosse Autonomie» verfügen und ihre Arbeitszeiten «mehrheitlich selber» festsetzen können. Bewilligungsfreie Sonntagsarbeit könnte demnach eine Pflegerin, die im Zug administrative Tätigkeiten erledigt, der Sicherheitsagent, der technisch von zu Hause aus ein Areal überwacht oder ein Polier, der in einem Workingspace organisatorische Arbeiten erledigt, möglich sein. **Der betroffene Personenkreis ist zu gross und die Vorlage enthält ausserdem eine Ausweitung der Sonntagsarbeit auf nicht-notwendige Arbeitsgebiete.** Dies bedeutet, dass künftig noch mehr Arbeitnehmende erhöhten psychosozialen Belastungen ausgesetzt würden.
- Die **Kontrolle** der Einhaltung der Ruhezeiten und der ergonomischen Richtlinien ist bei Telearbeit noch schwieriger als im Betrieb. Damit durch fehlende Kontrollen die Gesundheitsrisiken nicht ins Unermessliche steigen, bräuchte es mindestens eine Bestimmung, wie der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht für Arbeitnehmende in Telearbeit wahrnimmt und wie Arbeitsinspektorate die Arbeitsbedingungen bei Telearbeit überprüfen können.

⁷ Vgl. zu flexiblen Arbeitszeiten: SABINE STEIGER-SACKMANN, Schutz vor psychischen Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz, Rechtliche Möglichkeiten zur Verbesserung der Prävention, Zürich – Basel – Genf 2013 (= ZStöR 207), Rz. 287, 291 ff.

⁸ Vgl. A. WIRTZ/F. NACHREINER/K. ROLFES, Sonntagsarbeit — Auswirkungen auf Sicherheit, Gesundheit und Work-Life-Balance der Beschäftigten. Z. Arb. Wiss. 65, 136–146 (2011) (<https://link.springer.com/article/10.1007/BF03373827#citeas>); Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2012, Factsheet 07, Arbeiten, wenn Andere frei haben – Wochenendarbeit bei abhängig Beschäftigten (https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fakten/BIBB-BAuA-07.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

Zu den einzelnen Punkten der geplanten Deregulierung

Schwammiger Geltungsbereich, unklare Definitionen und fehlende Freiwilligkeit

Die neuen Regeln gelten nach Art. 28a ArG für erwachsene Arbeitnehmende, welche über eine grosse Gestaltungs- und eine gewisse Zeitautonomie verfügen. Weitere Kriterien, wie etwa die Höhe des Lohnes, wie sie für andere Ausnahmen bestehen, fehlen jedoch. Eine Lohngrenze, die beim Höchstbetrag des versicherten Verdienstes in der Unfallversicherung oder höher liegt, ist aus der Sicht der Unia zwingend notwendig, um ein klares und einfach kontrollierbares Kriterium zu haben, für welche Personengruppen die massive Flexibilisierung ermöglicht wird.

Die Vorlage regelt nicht nur die Arbeit im «Homeoffice», sondern «Telearbeit» insgesamt. Es fehlt in der gesamten Vorlage zur Umsetzung im ArG die Definition von Telearbeit, weshalb man davon ausgehen muss, dass jede vereinbarte Arbeit ausserhalb des Betriebes Telearbeit sein kann.

Die Variante im OR wiederum enthält keine Einschränkungen wie etwa die grosse Gestaltungs- und Zeitautonomie der begünstigten Arbeitnehmenden und umfasst dadurch deutlich mehr Personen. Nach Art. 354a und 354b OR können sich Arbeitnehmende in einem Vertrag zur Leistung von Telearbeit verpflichten. Hierbei stellt sich das neue Problem, dass Arbeitnehmende, die an den Arbeitsplatz im Betrieb zurückkehren möchten, ohne Einwilligung des Arbeitgebers gezwungen wären den Arbeitsvertrag zu kündigen, da eine Vertragsänderung einseitig nicht möglich ist. Umgekehrt könnte der Arbeitgeber den Telearbeitsvertrag mit der unüblich kurzen Frist von einem Monat kündigen. Dies lässt Arbeitnehmenden wenig Zeit zur Umstellung auf die Arbeit ausschliesslich im Betrieb, was insbesondere bei Arbeitnehmenden mit Familienpflichten zu organisatorischen Problemen führen kann. Es ist nicht einsichtig, wieso hier eine Verschlechterung zu den üblichen arbeitsrechtlichen Vorschriften bei der Abänderung des Arbeitsvertrages möglich sein soll - normalerweise ist die Kündigungsfrist einzuhalten.

Von einem «freiwilligen Homeoffice» oder «freiwilliger Telearbeit» kann so keine Rede sein. Vielmehr wären solche Verträge eigentliche «Homeoffice-Fallen» (mit entsprechenden Kosten- und Gesundheitsfolgen) für die Arbeitnehmenden. Dies ist inakzeptabel.

Ausserdem ist das Verhältnis der geplanten Revision des ArG zur Variante OR insgesamt unklar: Gilt die Definition von Telearbeit im OR auch für das ArG? Wann gilt das Recht auf Nichterreichbarkeit gemäss ArG, wann gemäss OR? In der Variante OR können die Parteien die Vertragsform «selber wählen» (vgl. erläuternder Bericht zu Art. 354b, Abs. 3), in der ArG-Vorlage muss sie «schriftlich» sein (Art. 28a). Solche Widersprüche und Unklarheiten öffnen Tür und Tor für Missbrauch seitens Arbeitgeber.

Arbeits- und Ruhezeiten

Der Zeitraum, in welchem die tägliche Arbeit stattfinden muss, soll gemäss Art. 28c ArG von 14 auf 17 Stunden ausgeweitet werden. Dies widerspricht grundlegendsten arbeitsmedizinischen Erkenntnissen. Die Einschränkung der Arbeitszeit auf bestimmte Zeiten dient dem Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden. Die vorgesehene Flexibilisierung steht den arbeitsmedizinischen Erkenntnissen entgegen, die besagen, dass mehr als 8 Stunden Arbeit pro Tag und weniger als 12 Stunden zusammenhängende

Ruhezeiten Gesundheitsrisiken darstellen⁹, verstärkt die psychosozialen Risiken und die Belastung der betroffenen Arbeitnehmenden, und lässt Arbeit und Freizeit weiter verschwimmen.¹⁰ Dass weiter gemäss Art. 28d ArG die Ruhezeiten von 11 auf 9 Stunden verkürzt werden sollen und diese für «dringende Tätigkeiten» auch noch unterbrochen werden können, verschärft das Problem weiter.

Die primäre Verantwortung des Schutzes der Gesundheit der Arbeitnehmenden liegt bei den Arbeitgebern.¹¹ Bei der Telearbeit übernehmen jedoch oftmals die Arbeitnehmenden die Verantwortung für den eigenen Gesundheitsschutz, die Instruktion und Kontrolle durch den Arbeitgeber fällt teilweise oder ganz weg. Es ist deswegen umso bedenklicher, dass gerade in diesem Bereich der minimale Schutz weiter verwässert werden soll.

Dies ist umso gefährlicher, als die Formulierung in der Vorlage komplett offenlässt, ob diese Ausnahmebestimmungen für Arbeitnehmende mit Telearbeit auch dann zur Anwendung kommen, wenn sie im Betrieb arbeiten.

Sonntagsarbeit

Gemäss Art. 28e ArG der Vorlage soll bewilligungsfreie Sonntagsarbeit während höchstens fünf Stunden an bis zu neun Tagen im Jahr ohne dringliche Gründe erlaubt werden. Arbeitsfreie Sonntage dienen dem Gesundheitsschutz und dem Sozialleben der Arbeitnehmenden. Die wöchentliche arbeitsfreie Zeit von mindestens einem vollen Tag ist wichtig für die Erholung und die Resilienzbildung der Arbeitnehmenden. Deswegen bedarf es heute für Ausnahmen des Verbots der Sonntagsarbeit, mit Ausnahme weniger Branchen, jeweils einer Bewilligung.¹² Zudem muss die Sonntagsarbeit mit einem Lohnzuschlag von mindestens 50 Prozent vergütet werden. Es ist nicht ersichtlich, weshalb für Personen die Telearbeit leisten, an neun Sonntagen 5 Stunden bewilligungsfrei Sonntagsarbeit angeordnet werden können soll.

Präzedenzlose Kostenüberwälzung auf die Arbeitnehmenden

In der Variante ist in Art. 354e OR vorgesehen, dass auf die Übernahme aller Kosten durch den Arbeitgeber für erforderliche Geräte und das benötigte Material durch Abrede verzichtet werden kann, sofern ein Arbeitsplatz im Unternehmen zur Verfügung gestellt wird. Problematisch ist dies insbesondere dann, wenn vereinbart wurde, dass die Arbeit zu Teilen an einem Arbeitsplatz ausserhalb des Betriebes ausgeführt wird und der Arbeitnehmer nicht jederzeit an den Arbeitsplatz zurückkehren kann, weil er zu bestimmten Zeiten Arbeit ausserhalb des Betriebes verrichten muss. Dieses Problem wird verschärft, wenn der Arbeitnehmer sich vertraglich zur Telearbeit verpflichtet hat. Würde einem solchen Arbeitnehmenden etwa die Möglichkeit wegfallen, die Arbeit bei sich zu Hause zu erledigen, müsste er sich für die vereinbarte Telearbeit auf eigene Kosten in andere Räumlichkeiten

⁹ Alexander Heider, Petra Streithofer, AK Wien, Arbeitnehmer:innenschutz und Gesundheit, Arbeit darf nicht krank machen, aktualisiert März 2022, S. 17 ff. (https://www.gesundearbeit.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Arbeitnehmer%253Ainnenschutz_und_Gesundheit_%2528M%25C3%25A4rz_2022%2529.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342774639534&ssbinary=true&site=V02).

¹⁰ Vgl. SECO, Homeoffice Gesundheitsschutz – auch beim Arbeiten zu Hause (2022, aktualisiert 2024), S. 14 f.

¹¹ Art. 328 OR, Art. 6 ArG, Art. 82 UVG.

¹² Art. 27 ff. ArGV 1.

einmieten. Die Abwälzung der Kosten auf den Arbeitnehmer widerspricht diametral der Idee des Arbeitsrechts, wonach das Geschäftsrisiko allein beim Arbeitgeber liegt und dieser entsprechend für die Kosten aufkommen muss.¹³ Mit dieser Regelung würde ein gefährlicher Präzedenzfall geschaffen und der Druck auf Arbeitnehmende zur Einwilligung in Telearbeit zunehmen.

Recht auf Nichterreichbarkeit ungenügend

Nach Art. 28b ArG und Art. 354c OR der Variante soll das Recht auf Nichterreichbarkeit der Arbeitnehmenden explizit in die jeweiligen Gesetze aufgenommen werden. Gemäss dem erläuternden Bericht der WAK-N besteht das Recht auf Nichterreichbarkeit bereits heute als ungeschriebenes Recht. Die vorgeschlagene Umsetzung mit der Nennung der jeweils im Gesetz geregelten Sachverhalte (Ruhezeit und Sonntage im ArG, Freizeit und Ferien im OR) ist allerdings widersprüchlich und mangelhaft: Das Recht auf Nichterreichbarkeit gilt «immer», ausser (!) während der Arbeitszeit und weiteren vereinbarten Zeiten, während derer Arbeitnehmende erreichbar sein müssen. **Die vorgeschlagenen Bestimmungen enthalten kein «Recht auf Nichterreichbarkeit», sondern nur deren Vorspiegelung.**

Anständige Löhne – gerade während der Zeit der Erreichbarkeit

Gemäss Art. 354d OR kann die Zeit der Erreichbarkeit zu einem tieferen Ansatz entlohnt werden. Der Satz werde aufgrund der Häufigkeit und der Dauer der Einsätze festgelegt. Diese Formulierung ist mangelhaft. Erstens darf es keine Kann-Bestimmung sein, denn die Zeit der Erreichbarkeit **muss** entlohnt werden. Zudem muss präzisiert werden, dass die Entschädigung für die Zeit der Erreichbarkeit nicht als im normalen Monatslohn inbegriffen vereinbart werden darf. Zweitens ist neben der Häufigkeit und der Dauer der Einsätze auch die erwartete Reaktionszeit ausschlaggebend. Je schneller die Aufnahme der Arbeit erwartet wird, desto höher muss der Ansatz sein. Betreffend den Ansatz des Lohnes braucht es einen Mindestwert. Als Mindestentlohnung wäre die Hälfte des vereinbarten Lohnes sinnvoll. Liegt die erwartete Reaktionszeit unter 30 Minuten, so muss der volle Lohn bezahlt werden.

Fazit

Die Schweiz hat bereits heute ein liberales Arbeitsrecht welches Homeoffice und Telearbeit problemlos zulässt. Die hier vorgeschlagene Deregulierung der Arbeitszeiten und der Ruhezeiten sowie noch mehr Sonntagsarbeit führt zu einer fahrlässigen Schwächung des Gesundheitsschutzes eines grossen Personenkreises – dem Kern des Arbeitsgesetzes.

Weiter könnten gemäss der Vorlage jegliche arbeitsbedingte Spesen und Auslagen vertraglich auf den Arbeitnehmenden übertragen werden – dies wäre ein gefährlicher Präzedenzfall für die bisher im Schweizer Arbeitsrecht zu Recht verbotene Überwälzung

¹³ Luca Cirigliano / Nic Frei, Zwingende Arbeitgeberpflichten bei Einrichtung von Homeoffice, in: Jusletter 7. März 2022, Rz. 23 ff.; SECO, Homeoffice Gesundheitsschutz – auch beim Arbeiten zu Hause (2022, aktualisiert 2024), S. 11.

des Unternehmensrisiko auf die Arbeitnehmenden. Das neue OR-Vertragskonstrukt könnte sich zur eigentlichen «Homeoffice-Falle» entwickeln.

Die Unia sieht deswegen und aus den oben genannten Gründen keine Rechtfertigung für die massive Deregulierung auf Kosten der Arbeitnehmenden und deren Gesundheit. Die Gewerkschaften lehnen die parlamentarische Initiative in beiden Varianten in aller Deutlichkeit ab und werden sie mit allen nötigen Mitteln bekämpfen.

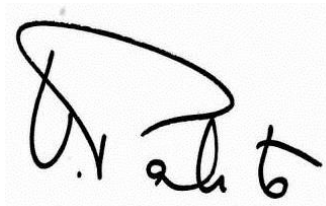
Für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme danken wir Ihnen im Voraus bestens.

Mit freundlichen Grüßen

Gewerkschaft Unia



Vania Alleva
Präsidentin



Véronique Polito
Vizepräsidentin, Leitung Sektor Tertiär

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
CH-3003 Bern

Envoi par e-mail à :
ab-geko@seco.admin.ch

**Réponse à la consultation sur le projet de mise en œuvre de l’initiative parlementaire
16.484 « Plus de marge de manœuvre pour le travail à domicile »**

Genève, le 29 novembre 2024

Mesdames, Messieurs,

Nous remercions la Commission pour l’élaboration du projet visant à modifier la législation en matière de télétravail. Après une analyse approfondie de notre point de vue d’experts scientifiques, nous estimons que le projet actuel comporte des risques pour les conditions de travail des salarié·e·s. Quatre dispositions du nouveau projet mériteraient ainsi d’être revues dans le sens de l’introduction de garde-fous supplémentaires pour éviter des pratiques abusives et potentiellement néfastes pour la santé des travailleurs.

Tout d’abord, l’insistance répétée sur le libre choix du travailleur nous semble problématique : le projet postule ainsi que si l’initiative de travailler relève du libre choix du travailleur, alors elle n’est pas problématique. C’est d’une certaine manière contraire à l’essence même du droit du travail qui vise à s’assurer que le libre choix du travailleur, dans les circonstances du rapport de subordination du contrat de travail, ne le conduise pas à adopter des comportements néfastes pour sa santé et son bien-être. Les preuves scientifiques montrent qu’une plus grande flexibilité dans le choix du temps de travail peut conduire à des formes d’auto-exploitation, en particulier dans les catégories professionnelles les moins qualifiées et pour les formes d’emploi les moins stables¹. De

¹ Voir notamment : H. Chung, *The Flexibility Paradox, Why Flexible Working Leads to (Self-)Exploitation*, Policy Press, 2022; ou encore Lu, Z., Wang, S. & Olsen, W. 2023. Revisiting the ‘flexibility paradox’: degree

notre point de vue, le projet constitue une remise en cause des avancées du droit du travail à cet égard, en faisant primer le libre choix sur la garantie des droits fondamentaux des personnes, parmi lesquels le droit à la santé. Nous soutenons le principe de liberté individuelle, mais soulignons la nécessité de l'encadrer.

Dans la ligne de ces considérations, l'extension de la durée quotidienne pendant laquelle un travail peut être exigé, de 14 heures à 17 heures, semble dangereuse car elle pourrait conduire les travailleurs à « choisir librement » de longues journées de travail s'ils estiment qu'il est dans leur intérêt de le faire. Le projet ne donne pas assez de garde-fous contre le danger que cette liberté se transforme en formes délibérées d'auto-exploitation. La même remarque s'applique pour les dispositions concernant la facilitation du travail dominical et celles qui permettent la réduction du temps de repos quotidien à 9 heures : dans les deux cas, la justification avancée qui fait référence à la libre initiative du travailleur est insuffisante à nos yeux. La "libre initiative" peut par exemple être guidée par la volonté de plaire à son employeur ou par la crainte de lui déplaire. Sans garanties supplémentaires, l'introduction de ces nouvelles mesures pourrait aggraver les inégalités sociales et les pressions sur la santé mentale et physique des travailleurs·euses.

Nous recommandons donc de rejeter ce projet en raison des garanties insuffisantes qui sont données en matière de protection de la santé et des droits des salarié·e·s. Réglementer le télétravail peut ouvrir de nouvelles opportunités et constituer un avantage tant pour les entreprises que pour les travailleurs et travailleuses, incluant des effets positifs sur leur santé. Cependant, le projet actuel n'aborde pas de manière satisfaisante les questions centrales de la mise en œuvre du télétravail et semble davantage se présenter comme une simple extension et déréglementation des horaires de travail. De plus, le projet actuel présente une application problématique du concept d'autonomie des travailleurs·euses dans le contexte d'un contrat de subordination. Nous voyons un danger pour la précarisation et, par conséquent, pour la santé des travailleurs.

Nous sommes partisans de la promotion de la libre initiative des travailleurs, mais estimons que des conditions et des balises doivent être posées pour éviter que le « libre choix » du travailleur ne se traduise par des comportements préjudiciables à sa santé et son bien-être. A cet égard, les garde-fous figurant dans la loi actuelle nous semblent plus adéquats. Nous recommandons donc que les adaptations requises par le télétravail prennent place dans le cadre légal actuel et les garanties qu'il donne en matière de santé et de protection des travailleurs. En clair : une adaptation des ordonnances existantes, en collaboration avec les partenaires sociaux et les experts, serait une alternative plus adaptée et équilibrée.

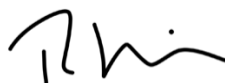
Nous sommes volontiers à disposition pour une audition au sein de la Commission parlementaire, si cela est souhaité. Sinon, nous pouvons apporter notre expertise scientifique dans le cadre de la Commission fédérale du travail, notamment lors d'une éventuelle révision des ordonnances sur le télétravail.

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.

Jean-Michel Bonvin
Prof. de sociologie et socioéconomie
Université de Genève



Mattia Vacchiano
Dr. en sociologie
Université de Genève



Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Per Mail an ab-geko@seco.admin.ch

Zürich, 9. Dezember 2024

**Parlamentarische Initiative 16.484 «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice»
Vernehmlassungsantwort**

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, zum obgenannten Vorhaben Stellung zu nehmen. Der von unserem Dachverband, dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund SGB, eingereichten Vernehmlassungsantwort schliessen wir uns an. Wir erlauben uns in der Folge, auf einige der genannten Punkte nochmals speziell hinzuweisen.

Am Ende dieser kurzen Vernehmlassungsantwort werden darüber hinaus noch einige gesamtgesellschaftliche Überlegungen anführen, die aus unserer Sicht im Kontext der geplanten Gesetzesrevision noch zu wenig beleuchtet worden sind.

Allgemeines

Der VPOD lehnt die genannte «Initiative Burkart» 16.442 «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» dezidiert ab. Er sieht darin eine entweder fahrlässige oder aber (schlimmer:) gezielte Schwächung der Position der lohnabhängig Beschäftigten. Es ist nicht so, dass das heutige Arbeitsgesetz zu wenig flexibel wäre, um den heutigen Anforderungen der digitalisierten Arbeitswelt zu genügen.

Vielmehr ist der VPOD insbesondere mit dem SGB der Ansicht, dass die psychosozialen Risiken der Telearbeit schon heute nicht ausreichend anerkannt sind; mit der neuen Vorlage drohen sie ganz vernachlässigt zu werden. Einseitige Flexibilität zugunsten des Arbeitgebers und zulasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Inbeschlagnahme von deren Abenden und Wochenenden führt sowohl auf individueller wie auf gesamtgesellschaftlicher Ebene zu nicht wünschbaren Effekten.

Die besonders problematischen Elemente sind:

- Ausweitung der Zeit, während der die tägliche Arbeit verrichtet wird, vom heute 14 auf 17 Stunden
- Verkürzung der täglichen Ruhezeit von 11 auf 9 Stunden (und die Möglichkeit der Unterbrechung dieser Ruhezeiten)
- Sonntagsarbeit ohne Bewilligung während 5 Stunden an 9 Sonntagen
- Verpflichtung zur Telearbeit
- Kostenüberwälzung

Problematisch ist aus VPOD-Sicht bereits die mangelhafte Eingrenzung des Kreises derjenigen, denen solche Liberalisierungsschritte zugemutet werden sollen. Sie sind allein noch durch Gestaltungs- und eine gewisse Zeitautonomie charakterisiert, eine Definition, wie sie auf praktisch jeden heutigen Büroarbeitsplatz Anwendung finden kann.

Im Einzelnen:

Ausdehnung der Arbeitszeiten und Verkürzung der Ruhezeiten

Für eine Ausdehnung der Arbeitszeiten und eine Verkürzung der Ruhezeiten gibt es keinen Grund. Die Einschränkung von Art. 28 c ArG – dass nämlich die Arbeitszeit innerhalb von 14 Stunden geleistet werden muss – hat ihren Sinn. Jedwede ernstzunehmende arbeitspsychologische Studie zeigt einen klaren Zusammenhang zwischen der Beschränkung der Arbeitszeit und der Gesundheit der Beschäftigten bzw. vice versa zwischen Entgrenzung und Krankheit. Der Schutz ist also für die Telearbeit umso wichtiger, in dem dort die Arbeitgeber keine Instruktion und keine Kontrolle vornehmen können. Auch in ergonomischer Hinsicht ist den Arbeitnehmenden im Homeoffice Selbstverantwortung auferlegt; in kritischen Situationen (unter Druck der Chefin, unter zeitlicher Anspannung, einen Termin einzuhalten u. dgl.) sind Arbeitnehmende diesbezüglich besonders vulnerabel.

Die Verantwortung für den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden liegt in erster Linie beim Arbeitgeber; in der Telearbeitssituation müsste demnach das Schutzniveau – auch um die Gefahr der Selbstausbeutung der Arbeitnehmenden abzuwehren – noch erhöht, sicher nicht abgesenkt werden.

Zulassung bewilligungsfreier Sonntagsarbeit

Es gibt ausser Profitstreben keinen Anlass für eine Ausdehnung der bewilligungsfreien Sonntagsarbeit ohne dringliche Gründe.

Kostenüberwälzung

In der Vernehmlassungsvorlage ist vorgesehen, dass der Arbeitgeber die für Telearbeit notwendigen Geräte und das Material nicht zur Verfügung stellen muss, wenn das durch Abrede so vereinbart wird. Darin erkennt der VPOD einen weiteren – und aussergewöhnlich dreisten – Versuch, das unternehmerische Risiko auf die Arbeitnehmenden abzuwälzen.

Recht auf Nichterreichbarkeit

Ein Recht auf Nichterreichbarkeit besteht grundsätzlich; dennoch würde es auch der VPOD begrüßen, wenn es explizit ins Gesetz geschrieben würde – allerdings an der richtigen Stelle, also nicht unter einzelnen Tatbeständen, sondern als übergreifendes Prinzip. Es wäre dabei dem Arbeitgeber zu übertragen, das Recht auf Nichterreichbarkeit auch durch technische Maßnahmen hieb- und stichfest zu machen, so dass es nicht von übereifrigen oder ungeduldigen Vorgesetzten mit dem Stichwort «Ausnahmesituation» beliebig verletzt werden kann.

Bei all den genannten Elementen gilt aus Sicht des VPOD: Die Arbeitnehmerin, der Arbeitnehmer befindet sich im Arbeitsalltag grundsätzlich in der schwächeren Position. Zwar kann der gewerkschaftliche Zusammenschluss helfen, dieses Ungleichgewicht zu korrigieren. Doch im konkreten Fall ist es für die Beschäftigten sehr schwer, Nein zu sagen, auch wenn eine Leistung arbeitgeberseitig als freiwillig dargestellt wird – weil die Konsequenzen dieses Neins schwer abschätzbar sind. Erst recht im isolierten Homeoffice. Der Gesetzgeber muss die schwächere Seite schützen, vorliegend also die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Weitergehende Überlegungen des VPOD kreisen namentlich um die Stichworte Entgrenzung und (gesellschaftliche) Taktung.

Entgrenzung

Zwar kommt die Forschung über die Auswirkungen von digital basierter Telearbeit langsam in Gang, aber es fehlen insbesondere empirische Studien, welche die Effekte aufgefächert nach sozialer Stellung oder Lebenssituation darstellen. Aus einem Working Paper der deutschen Hans-Böckler-Stiftung (*Anna Busch-Heizmann, Ines Entgelmeier, Timothy Rinke: Digitalisierung und Entgrenzung. Welche personenbezogenen Merkmale beeinflussen die Gestaltung von Berufs- und Privatleben unter dem erwerbsbezogenen Einsatz von IuK-Technologien, und wie lassen sich die Zusammenhänge überprüfen?*, Hans-Böckler-Stiftung Nr. 29, September 2018) geht die Tendenz hervor, dass allfällige positive Potenziale von Telearbeit tendenziell von Beschäftigten in hohen beruflichen Positionen genutzt werden können. Dagegen wird für einen Grossteil der beschäftigten Frauen angenommen, «dass sie ... auf Grund ihrer nach wie vor stärkeren Zuständigkeit für die Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit auch in stärkerem Masse von den negativen Aspekten der Entgrenzung, potenziert durch IuK-Technologien, betroffen sind».

In einer eigenen Studie kommt Ines Entgelmeier von der deutschen BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) mittels logistischer Regressionsanalyse aus Beschäftigtenbefragungen zum Schluss, dass ein Work-Home-Konflikt besonders dort entsteht, wo betrieblich nicht vereinbartes Arbeiten von zuhause stattfindet, und dass insbesondere Frauen hier negativ betroffen sind (*Ines Entgelmeier: Arbeiten von zuhause und Entgrenzung. Eine Frage betrieblicher Gestaltung? Der Zusammenhang zwischen betrieblich vereinbartem und nicht vereinbartem Arbeiten von zuhause und einem belastungsbasierten Work-Home-Konflikt nach Geschlecht, Sozialpolitik.CH, Vol. 2/2022, Artikel 2.6*). Dort ist auch nochmals klar der Forschungsstand referiert, wonach ein Abschalten von der Arbeit für den Erholungsprozess unabdingbar ist; nur so können Ressourcen wiederaufgebaut – volkstümlich: die Batterien wieder geladen – werden. Kritische Merkmale wie Unterbrechungen in der Erholung gefährden langfristig die Gesundheit der Arbeitnehmenden: «Gerade beim Arbeiten von zuhause zeigen sich diese kritischen Merk-

male, die einen Erholungsprozess stören können. So leisten Beschäftigte, die zuhause arbeiten, häufiger Überstunden, haben häufiger verkürzte Ruhezeiten, arbeiten häufiger am Wochenende und werden häufiger auch im Privatleben kontaktiert.»

Auch Entgelmeier fokussiert stark auf die unterschiedlichen Wirkungen nach Geschlecht bzw. nach Rolle in der Familiensituation: «Das Arbeiten von zuhause kann mit einem belastungsba- sierten Work-Home-Konflikt einhergehen. Beschäftigte, die zuhause arbeiten, können durchschnittlich schlechter von der Arbeit abschalten als Beschäftigte, die nicht zuhause arbeiten. Dies zeigt sich für Frauen stärker als für Männer.» Der Konflikt wird laut Entgelmeier dann ab- gemildert, wenn formale Vereinbarungen und weitere (betriebliche) Regulierungen zum Arbei- ten zuhause bestehen. Es ist also auch hier das genaue Gegenteil von dem angezeigt, was der zur Debatte stehende Vernehmlassungsentwurf will: eine strengere, nicht eine laschere Rege- lung.

Taktung

Die Tendenz zur Blasenbildung besteht in unserer Gesellschaft zunehmend. Allgemein ver- bindliche Werte gibt es immer weniger, jede und jeder sucht sich im Internet jene Gesellschaft, jene Musik und jene Wahrheit zusammen, die ihr oder ihm am besten passt. Die übergreifen- den Klammern (ehemals beispielsweise die Kirchen oder für Männer das Militär) haben Ver- bindlichkeit und Strahlkraft vollständig eingebüsst, auch das Vereinsleben ist sporadischer und volatiler geworden. Im Zeitalter der Streaming-Portale ist selbst das gemeinsam geschaute Fernsehen Geschichte; maximal beim Lauberhorn-Rennen oder bei einem Match der Fussball- Nati findet die aktuelle Schweiz taktgleich zusammen.

Kohäsion ist für eine Gesellschaft aber zentral. Nebeneinanderherleben genügt nicht; es braucht Begegnungen ausserhalb der eigenen Bubble. Für diese Begegnungen ist eine gemein- same Taktung unerlässlich. Natürlich gab es schon immer Schicht- und Sonntagsarbeit, aber deren beliebige Ausdehnung führt nicht nur dazu, dass man Tag und Nacht sowie Sonntag und Werktag nicht mehr auseinanderhalten kann, sondern auch dazu, dass Fenster für ge- meinsame Unternehmungen immer seltener werden. Das gilt innerhalb der Familie, wo Mami abends nochmals an den Rechner muss, aber auch familienübergreifend: Wann soll das Ver- wandtentreffen oder der Vereinsausflug stattfinden, wenn überall zig Sonntage durch Arbeit blockiert sind?

Im Sinne einer fairen Balance zwischen den Sozialpartnern und im Hinblick auf die ohnehin gefährdete gesellschaftliche Kohäsion lehnt der VPOD die vorgeschlagenen Änderungen voll- umfänglich ab. Für die Berücksichtigung unserer Überlegungen danken wir im Voraus.

Mit freundlichen Grüssen

VPOD Zentralsekretariat



Christoph Schlatter
Dr. phil.
Zentralsekretär



Nationalrat
Kommission für Wirtschaft und Abgaben
Nationalrat Thomas Aeschi, Präsident

Per Mail an:

ag-geko@seco.admin.ch

Bern, 2. Dezember 2024

Kontaktperson: David Sansonnens, Direktor VSAA
Tel. 031 310 08 94 / Mail: david.sansonnens@vsaa.ch
(Int. Ref. 2024-13)

Miriam Kaiser, Präsidentin Juristische Kommission IVA
Tel. 061 267 87 63 / Mail: miriam.kaiser@bs.ch

**Vernehmlassung: Vorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative
«Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484)
Stellungnahme der Verbände VSAA und IVA**

Sehr geehrter Herr Nationalrat, Präsident der WAK-NR

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme in rubrizierter Angelegenheit.

Nachfolgend finden Sie die Position der beiden Verbände VSAA (Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden) und IVA (Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz).

I. Im Allgemeinen

Das Begehren, die Rahmenbedingungen für Telearbeit dynamischer zu gestalten, ist im Grundsatz nachvollziehbar, da von Seiten der Arbeitnehmenden ein Bedarf an mehr Flexibilität besteht und entsprechende Entwicklungen in der Arbeitswelt zu beobachten sind. Diese Entwicklung steht auch im Einklang mit der Veränderung der Arbeitsverhältnisse, die sich zunehmend hin zu mehr Autonomie und Selbstbestimmung bewegen.

Doch enthält der vorliegende Entwurf eine Reihe von Unklarheiten, wirft viele rechtliche Fragen auf und umfasst offene Auslegungsfragen im Kontext des Vollzugs. Diese Aspekte sind allesamt vorgängig zu klären.

Das ArG enthält bereits diverse, historisch gewachsene Differenzierungen im betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich. **Somit unterstützen wir das ArG in seiner bestehenden Form und davon abgeleitet dessen Umsetzungspraxis.**

Die Einhaltung der Vorgaben ist bereits heute anspruchsvoll und aufwändig. Deshalb soll die vorhandene Komplexität in der Befolgung durch die Unternehmen und im Vollzug der Behörden nicht noch weiter erhöht werden. Die gegenwärtigen Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten der kantonalen Arbeitsmarktaufsichten sind institutionalisiert und bewährt.

Des Weiteren ist nach wie vor jederzeit sicherzustellen, dass eine ausreichende Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben der Arbeitnehmenden gewährleistet ist und es zu keinen unerwünschten Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden kommt. Die potenziellen Risiken für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden sind mehr zu berücksichtigen.

Bei der weiteren Ausarbeitung einer sinnvollen, praktikablen und finanziell tragbaren Lösung beantragen wir eine enge Kooperation mit den kantonalen Behörden.

II. *Einschätzung Fachexperten*

Nachfolgend finden Sie die Anmerkungen unserer Fachexperten zum vorliegenden Vorschlag:

a. *Ausgangslage E-ArG*

In dem erläuternden Bericht wird wiederholt erwähnt, dass Arbeitnehmenden, die im Rahmen der Telearbeit von zu Hause aus arbeiten, ihre Arbeitszeiten flexibler gestalten können. In keiner der Bestimmungen des Entwurfs findet sich jedoch die Vorgabe, dass die Arbeitsleistung von zu Hause aus erbracht werden muss. In Art. 28a E-ArG findet sich lediglich die Regelung, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung treffen müssen, dass sie ihre Arbeitsleistung ganz oder teilweise an einem Arbeitsort ausserhalb des Betriebs erbringen können (Telearbeit). Folglich besteht die freiwillige Möglichkeit, die Arbeitsleistung ausserhalb des Arbeitsortes zu erbringen. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die Bestimmungen des Entwurfs, wie auch im erläuternden Bericht erwähnt, insbesondere deswegen eher mit dem Gesundheitsschutz als vereinbar erscheinen, weil sie davon ausgehen, dass effektiv von zu Hause aus gearbeitet wird und nicht nur die theoretische Möglichkeit dazu besteht.

Diesbezüglich ist auch auf den Titel des Kapitels IIIa. zu verweisen. Die Bezeichnung «Arbeits- und Ruhezeit bei Telearbeit» ist irreführend, weil, wie oben bereits festgehalten, die Arbeitsleistung nicht zwingend zu Hause erbracht wird.

Art. 28a E-ArG

Der Geltungsbereich wurde nicht genügend konkretisiert. Die Kriterien «grosse Autonomie» und «Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen» werden beim Vollzug voraussichtlich Anlass zu grossen Diskussionen geben, obwohl diese beiden Bedingungen denjenigen von Art. 73a ArGV 1 (Verzicht auf die Arbeitszeitverfassung) und Art. 34a Abs. 1 lit. a ArGV 2 (Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung) entsprechen. Es ist zu erwarten, dass Betriebe und Arbeitnehmende diese Kriterien, wie bereits bei den vorgenannten Bestimmungen, weit auslegen möchten. Im erläuternden Bericht wird darauf verwiesen, dass darunter «tendenziell das höhere Kader» sowie «Arbeitnehmende mit einem besonderen Pflichtenheft wie etwa Projektleitende» fallen. Es bleibt unklar, was unter «höheres Kader» zu verstehen ist und auch «besonderes Pflichtenheft» ist nicht präzise genug. Die Verwendung von «tendenziell» und «wie etwa» führt zu einer weiteren Verwässerung der ohnehin bereits vagen Definitionen.

In Bezug auf die Arbeitszeiten wird vorausgesetzt, dass die Arbeitnehmenden diese «mehrheitlich selber festlegen» können. In diesem Kontext wird im erläuternden Bericht auf die Arbeitnehmenden verwiesen, die ihre Arbeitszeiten vereinfacht erfassen können und in Klammern wird die Bestimmung von Art. 73a ArGV 1 genannt. Allerdings regelt Art. 73a ArGV 1 den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung. In der Konsequenz bleibt unklar, auf welche Bestimmung der erläuternde Bericht verweisen möchte. Für die Gruppe der Arbeitnehmenden, welche die Arbeitszeiten vereinfacht erfassen können, muss demnach sichergestellt sein, dass sie ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können. Insofern ist bereits die Begrifflichkeit eine andere. In der entsprechenden Wegleitung des SECO wird das in diesem Artikel verwendete Kriterium, dass die Arbeitnehmenden «ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können» wie folgt definiert: «Dieses Kriterium ist erfüllt, wenn als Richtwert



mindestens ein Viertel der Arbeitszeit frei bestimmt werden kann». Die Möglichkeit zur Telearbeit besteht grundsätzlich nur für Bürotätigkeiten. Für diese dürfte eine Quote von 25 % freigestellbarer Arbeitszeit eher die Regel als die Ausnahme sein, so dass diese Voraussetzung eine geringe Bedeutung hätte bzw. auf eine weite Anwendbarkeit der Bestimmung hindeuten würde.

Die obigen Fragestellungen verdeutlichen, dass keine ausreichend klare Definition erarbeitet wurde und folglich keine einheitliche Umsetzung in den Kantonen gewährleistet wäre.

Art. 28b E-ArG

In seiner Stellungnahme zu diversen parlamentarischen Vorstössen hat der Bundesrat festgehalten, dass das Recht auf Nichterreichbarkeit während der Ruhezeit bereits heute gilt. Diesbezüglich legt das Arbeitsgesetz wöchentliche Höchstarbeitszeiten sowie tägliche Ruhezeiten fest. Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat (Art. 13 ArGV 1). Während der Ruhezeit besteht kein Anspruch des Arbeitgebers, die Arbeitnehmenden erreichen zu können, und diese haben das Recht, nicht erreichbar zu sein. Eine Ausnahme gilt für den Fall, dass sich die Arbeitnehmenden zur Leistung von zeitweiligem Pikettdienst für allfällige Sonderereignisse im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben verpflichtet haben (vgl. Art. 14 und 15 ArGV 1). Folglich gelten bereits heute ausreichende und klare gesetzliche Schranken für die ständige Erreichbarkeit.

Es ist deshalb fraglich, weshalb explizit eine Regelung zugunsten dieser Gruppe von Arbeitnehmenden geschaffen werden soll. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass im Umkehrschluss davon ausgegangen werden könnte, dass das Recht auf Nichterreichbarkeit ausschliesslich für diese Gruppe gilt und nicht für die übrigen Arbeitnehmenden. Eine derartige Ungleichbehandlung wäre nicht vertretbar. Zudem stellt sich die Frage, ob die Verankerung des Rechts zur Nichterreichbarkeit im Gesetz überhaupt erforderlich ist, wenn die Pflicht zur Erreichbarkeit und deren Zeitpunkt bereits in der Vereinbarung zur Telearbeit festgehalten werden sollen.

Daher ist empfehlenswert, die Bestimmung entweder im Kapitel III. zu integrieren oder sie gegebenenfalls gänzlich zu streichen.

Unter der Voraussetzung, dass die Bestimmung im Kapitel IIIa. beibehalten wird, ist zu berücksichtigen, dass sich in den vorliegend einzig relevanten Bürotätigkeiten die Fünftageweche mit Montag bis Freitag als Arbeitstage etabliert hat. Eine Bestimmung im ArG, die lediglich ein Recht auf Nichterreichbarkeit während der täglichen Ruhezeit und an Sonntagen festschreibt, impliziert eine Erreichbarkeit an Samstagen. Zudem sollte das Recht auf Nichterreichbarkeit während der Pausen gemäss Art. 15 ArG ausgeweitet werden.

Art. 28c E-ArG

Eine Erhöhung des Zeitraums, innert welchem die tägliche Arbeitszeit liegen muss, von 14 auf 17 Stunden, kann eine Zunahme der psychosozialen Belastung der Arbeitnehmenden zur Folge haben. Zudem ist zu bezweifeln, ob konzentriertes und produktives Arbeiten 17 Stunden nach Arbeitsbeginn überhaupt möglich ist.

Ausserdem sollte die tägliche Höchstarbeitszeit in der Bestimmung festgehalten werden. Diesbezüglich kann insbesondere auf Art. 32b ArGV 2 verwiesen werden, welcher eine deckungsgleiche Erhöhung des Zeitraums für Betriebe der Informations- und Kommunikationstechnologie beinhaltet. In der entsprechenden Wegleitung des SECO wird festgehalten, dass an einem solchen Tag maximal 13 Stunden gearbeitet werden darf. Wie bereits bei Art. 32b ArGV 2, ist das Ziel der Bestimmung nicht möglichst viel zu arbeiten, sondern eine grössere Flexibilität in der Arbeitsorganisation zu ermöglichen. Längere effektive Arbeitszeiten sind aufgrund der Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden nicht mit dem Schutzgedanken des Arbeitsgesetzes vereinbar. Bei einer alleinigen Anwendung des Gesetzestextes ist, je nach Berechnungsmethode, eine tägliche Höchstarbeitszeit von

beispielsweise 15 Stunden möglich. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass die tägliche Höchstarbeitszeit von beispielsweise 13 Stunden im Gesetz verankert ist. Die tägliche Höchstarbeitszeit von 12.50 Stunden oder eben 13 Stunden im maximalen Zeitraum von 14 Stunden ist bereits heute in der Lehre umstritten und führt zu Diskussionen. Bei einer Erhöhung auf 17 Stunden würde sich die Situation weiter verschärfen.

Art. 28d E-ArG

In dem erläuternden Bericht wird dargelegt, dass die Dauer der reinen Ruhezeit für Essen und Schlafen von 9 Stunden aus Sicht des Gesundheitsschutzes als vertretbar zu betrachten ist.

Dies ist darauf zurückzuführen, dass bei Telearbeit von zu Hause aus insbesondere der Arbeitsweg entfällt. Die Argumentation, die eine Reduktion der Ruhezeit bei Telearbeit rechtfertigt, ist dann nachvollziehbar, wenn der Arbeitsweg entfällt. Diese Annahme kann jedoch nicht als allgemeingültig betrachtet werden, da der Gesetzesvorschlag kein tatsächliches Arbeiten von zu Hause aus verlangt, sondern nur dessen theoretische Möglichkeit voraussetzt. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass in der Praxis häufig eine Aufteilung der Arbeitsleistung in einen ersten Teil im Büro und einen zweiten Teil zu Hause erfolgt. Diese These findet ihre Bestätigung im erläuternden Bericht, der in Bezug auf die Aufweichung starrer Arbeitszeiten von einer «besseren Verteilung des Pendlerverkehrs» spricht.

Die vorgesehene Regelung betreffend einen Ausgleich über einen Zeitraum von vier Wochen ist zudem weder für die Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden noch für die Vollzugsbehörden praktikabel. Sie ist mit einem erheblichen Kontrollaufwand verbunden und insbesondere für die Arbeitnehmenden dürfte die Überprüfung der Einhaltung des Durchschnittes während einer Referenzperiode in der Praxis sehr schwierig sein.

Die vorgeschlagene Unterbrechung der täglichen Ruhezeit für dringliche Arbeiten ist zu streichen, da sie dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und somit dem Grundgedanken des ArG zuwiderläuft. Des Weiteren steht die Möglichkeit eines Unterbruchs der Ruhezeit für dringende Arbeiten im Widerspruch zum Recht auf Nichterreichbarkeit während ebendieser. Zudem besteht keine Klarheit darüber, was unter dringenden Arbeiten zu verstehen ist. Ob eine Arbeit als dringend zu betrachten ist oder nicht, unterliegt oft einem subjektiven Empfinden. Die daraus resultierende Unklarheit führt wiederum zu Rechtsunsicherheit und uneinheitlichem Vollzug durch die Kantone. Arbeitnehmende werden sich tendenziell nur in Ausnahmefällen gegen das Einstufen einer Arbeit als dringend durch ihren Arbeitgeber wehren und es ist anzunehmen, dass in der Praxis zu stark auf diese Ausnahmeregelung zurückgegriffen werden wird, insbesondere bei einer fehlenden restriktiven Umschreibung.

Art. 28e E-ArG

Gemäss Art. 32a Abs. 1 und 2 ArGV 1 leisten einzelne Arbeitnehmende dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit, wenn sie an mehr als 6 Sonn- und Feiertagen im Kalenderjahr zum Einsatz kommen. Mit der geplanten Bestimmung würde dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit von der Bewilligungspflicht befreit. Tätigkeiten, deren Erledigung am Sonntag im Büro mangels eines dringenden Bedürfnisses oder einer Unentbehrlichkeit nicht bewilligt werden können, könnten bewilligungsfrei in Telearbeit oder auch im Büro durch diese Gruppe von Arbeitnehmenden erledigt werden. Damit würde die Bewilligungspflicht für Sonntagsarbeit ad absurdum geführt.

Gemäss dem erläuternden Bericht kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer «aus eigenem Antrieb» Sonntagsarbeit leisten und nicht, weil der Arbeitgeber dies fordert. Diese Voraussetzung sollte im Gesetz ergänzt werden, um eine klare Regelung zu schaffen.

Art. 28f E-ArG

Das Verbot der Nacharbeit sollte weiterhin aus Gründen des Gesundheitsschutzes bestehen bleiben.



Art. 28g E-ArG

Unklar bleibt auch hier, welche Rahmenbedingungen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes die Vereinbarung umfassen muss. Vor allem auch die Frage der Zeiterfassung wirft in diesem Zusammenhang Probleme auf. So ist zu klären, inwiefern Arbeitnehmende, die auf die Zeiterfassung nach Art. 73a ArGV 1 verzichten können, weiterhin verpflichtet sind, ihre Arbeitszeiten zu erfassen. Dies insbesondere, da sie die gleichen Kriterien (Arbeitszeit- und Gestaltungsautonomie) zu erfüllen haben.

Art. 28h E-ArG

Die Thematik der Auslagen ist nicht Gegenstand des Arbeitsgesetzes, da bereits der Aspekt des Gesundheitsschutzes fehlt. Es wird empfohlen, auf diese Regelung im ArG zu verzichten.

b. Variante Obligationenrecht

Die vorgesehenen Bestimmungen zur Telearbeit sind teilweise widersprüchlich, sorgen für Rechtsunsicherheit und Inkohärenz. Der erläuternde Bericht suggeriert, dass jede arbeitsgesetzliche (oder spezialgesetzliche) Regelung, welche Schriftform erfordert, automatisch eine Anpassung des OR zur Folge hat. Dies ist jedoch nicht der Fall. Diesbezüglich kann beispielsweise auf Art. 73a ArGV 1 (Verzicht auf Arbeitszeiterfassung) verwiesen werden, der ebenfalls Schriftformerfordernisse normiert, die nicht Eingang ins OR gefunden haben. Es ist ausreichend, wenn das Spezialgesetz die schriftliche Form vorsieht. Es besteht keine Notwendigkeit, dass der Gesetzgeber im OR festlegt, wie der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Telearbeit regeln sollen, wie diese zu kündigen sind und dass damit ein spezieller Telearbeitsvertrag geschlossen werden muss. Schlussendlich führt dies zu einer geringeren Kohärenz, da sich unter anderem Unterschiede zwischen verschiedenen Kategorien von Arbeitsverhältnissen offenbaren. So ist unklar, ob das Recht auf Nichterreichbarkeit nur für Telearbeitnehmende, nicht aber für alle übrigen Arbeitsverhältnisse gilt. Die Festlegung des Arbeitsortes und der Arbeitszeiten kann bereits im Rahmen der Vertragsfreiheit und innerhalb der arbeitsgesetzlichen Schranken erfolgen. Eine Vielzahl von Sachverhalten lässt sich mit den bestehenden Bestimmungen im OR lösen. Die vorgeschlagene Anpassung führt zu einer übergebührligen Einschränkung der Vertragsfreiheit, welche wiederum der geforderten Flexibilität entgegensteht und die Umsetzung unnötig verkompliziert. Die Variante Obligationenrecht ist aufgrund der genannten Gründe abzulehnen.

Sofern eine Anpassung des OR erfolgen sollte, sind folgende Punkte zu berücksichtigen.

C^{bis}. Der Telearbeitsvertrag

Die Einführung eines separaten Kapitels im OR ist nicht zielführend. Die Bestimmungen zur Telearbeit sind nicht derart spezifisch wie etwa die Regelungen zum Lehrvertrag, der im Kern einen Ausbildungszweck hat und spezifische Regelungen für eine bestimmte Personengruppe enthält. Die gesamte Thematik betrifft den Arbeitsort sowie die damit verbundenen Modalitäten und Konsequenzen. Daher ist eine Anpassung vorzugsweise bei Art. 319 ff. OR einzufügen, insbesondere bei Art. 327, 327a, Art. 329ff. und Art. 330b OR (schriftliche Informationspflicht des Arbeitgebers).

Art. 354b Abs. 1 E-OR

Die Vorgabe eines Regelungsgegenstands durch den Gesetzgeber für eine bestimmte Form der Arbeitsgestaltung führt zu Inkohärenz im Arbeitsvertragsrecht.

Art. 354b Abs. 2 und 3 E-OR

Es ist unklar, weshalb der Telearbeitsvertrag durch Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages abgeschlossen werden kann. Gemäss dem erläuternden Bericht beabsichtigt der Gesetzgeber lediglich eine Vereinbarung. Es entspricht der üblichen Praxis, Änderungen, die einzelne Aspekte

des Arbeitsverhältnisses betreffen, durch Zusätze, Anhänge oder Zusatzvereinbarungen zu bestehenden Arbeitsverträgen zu regeln.

Auch eine Rückumwandlung in einen Arbeitsvertrag ohne Telearbeitsleistung bei Kündigung erscheint im vorliegenden Kontext als ungewöhnlich. In der Regel werden Verträge mit Kündigungsregelungen nicht umgewandelt, sondern beendet. Art. 28g Abs. 3 E-ArG sieht vor, dass der zugrundeliegende Arbeitsvertrag für die Telearbeit von einer etwaigen Kündigung unberührt bleibt. Wenn man die Telearbeit als gewöhnlichen Zusatz zum Arbeitsvertrag ausgestalten würde, die separate Kündigungsmodalitäten folgt, würde die Notwendigkeit einer Umwandlung in einen Arbeitsvertrag ohne Telearbeitsleistung vermieden.

Die Kündigungsfristen sollten sich nach den Vorgaben des OR (Art. 335c) orientieren. Es ist nicht ersichtlich, weshalb für die Telearbeitsvereinbarung andere Kündigungsfristen gelten sollten als für andere Zusätze zu Arbeitsverträgen. Wie bereits dargelegt, geht es um den Arbeitsort und die damit verbundenen Modalitäten. Unklar ist auch, ob nun eine Verlängerung oder eine Verkürzung der einmonatigen Kündigungsfrist eine unzulässige Abweichung zuungunsten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers wäre (vgl. Art. 362 Abs. 1 E-OR). In Abhängigkeit von den konkreten Umständen kann eine längere oder kürzere Kündigungsfrist für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer vorteilhafter sein.

Art. 354c E-OR

Die Nichterreichbarkeit stellt kein spezifisches Merkmal der Telearbeit dar. Das Recht auf Nichterreichbarkeit wird mit der Revision lediglich im Bereich des Telearbeitsvertrages integriert. Allerdings sind auch die übrigen Arbeitnehmenden nicht verpflichtet, in ihrer Freizeit erreichbar zu sein. Die explizite Aufnahme führt im Arbeitsvertragsrecht zu Inkohärenz.

Art. 354d E-OR

Die vorgesehene Lohnbestimmung findet in sämtlichen Bereichen des Arbeitsrechts Anwendung. Eine spezielle Regelung führt zu Inkohärenz innerhalb des Arbeitsvertragsrechts.

Art. 354e E-OR

Es erscheint sinnvoll, eine Regelung zu etablieren, welche der Rechtsprechung zum Auslagenersatz entspricht.

Für die Berücksichtigung unserer Anliegen sind wir Ihnen, sehr geehrter Herr Nationalrat, Präsident der WAK-NR, sehr dankbar.

Freundliche Grüsse

**Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden VSAA und
Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz IVA**



Nicole Hostetter
Präsidentin VSAA



Sandrine Spina
Präsidentin IVA

Kopie (per E-mail): VDK, z.H. Herrn Matthias Schnyder, Generalsekretär

Per E-Mail an: ab-geko@seco.admin.ch
Kommission für Wirtschaft und
Abgaben des Nationalrats
Herr Thomas Aeschi
Kommissionspräsident
3003 Bern

Irène Suter-Sieber
Partnerin
Dr. iur.
Rechtsanwältin
Fachanwältin SAV Arbeitsrecht
Direkt +41 58 658 56 60
irene.suter@walderwyss.com

Marius Denoth
Associate
MLaw
Rechtsanwalt
Direkt +41 58 658 51 74
marius.denoth@walderwyss.com

Zürich, 17. Dezember 2024

ISI / MDH

Stellungnahme im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens (16.484): Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident Aeschi
Sehr geehrte Damen und Herren Kommissionsmitglieder
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates (WAK-N) für die Vorlage und den erläuternden Bericht zur vorgeschlagenen Änderung des Gesetzes zur Telearbeit. Als Rechtsanwältin (Partnerin, Fachanwältin SAV Arbeitsrecht) und Rechtsanwalt der Kanzlei Walder Wyss AG beschäftigen wir uns täglich mit Anliegen unserer Klientschaft (vorwiegend Unternehmen) und der Umsetzung der Gesetze in der Praxis. Wir praktizieren mit ausschliesslichem Fokus auf Fragen des Arbeitsrechts und der angrenzenden Rechtsdisziplinen. Wir begrüssen die geplanten Gesetzesänderungen zur Flexibilisierung des Arbeitsalltags für Arbeitgeberinnen wie auch Arbeitnehmende. Es ist uns allerdings ein grosses Anliegen, dass die geplante Gesetzesänderung in das Gefüge der bestehenden arbeitsrechtlichen Regelungen passt, Rechtssicherheit schafft und den Bedürfnissen der Praxis Rechnung trägt. Gerne möchten wir deshalb diese Gelegenheit wahrnehmen, um zum Vorentwurf innerhalb der von Herrn Vuissoz dankenswerterweise bis zum 17. Dezember 2024 verlängerten Frist Stellung zu nehmen.

1. Ad Art. 28a nArG¹: Geltungsbereich

1.1. Ad Art. 28a Abs. 1 lit. a und b nArG: Persönlicher Geltungsbereich

Die flexibilisierten Bestimmungen des Arbeitsgesetzes sollen für Arbeitnehmende gelten, die «bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen» und «ihre Arbeitszeit mehrheitlich selbst festsetzen können». Dieselben zwei Voraussetzungen finden sich auch in Art. 73a Abs. 1 lit. a ArGV², welcher die Möglichkeit zur Erklärung des *Verzichts* auf die Arbeitszeiterfassung vorsieht. Die WAK-N scheint sich also an dieser Regelung orientiert zu haben. So verweist die WAK-N bezüglich der Gestaltungsautonomie im erläuternden Bericht denn auch auf «höhere Kader» und «Arbeitnehmende mit einem besonderen Pflichtenheft wie etwa Projektleitende», welche diese Voraussetzungen erfüllen und übernimmt dabei wörtlich die Definition in der Wegleitung des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) zu Art. 73a Abs. 1 lit. a ArGV³.

Trotz Übernahme derselben Formulierungen scheint Art. 28a Abs. 1 lit. a und b nArG dennoch nicht dieselben Arbeitnehmenden zu betreffen, die von Art. 73a Abs. 1 lit. a ArGV erfasst sind. Im erläuternden Bericht führt die WAK-N nämlich aus, bei den Arbeitnehmenden mit Zeitautonomie gemäss Art. 28a Abs. 1 lit. b nArG handle es sich um solche, die ihre Arbeitszeit *vereinfacht erfassen* (Art. 73b ArGV 1) und nicht etwa auf die Erfassung *verzichten* können.⁴

Mit Blick auf den erläuternden Bericht ist daher unklar, welche Arbeitnehmenden von Art. 28a Abs. 1 lit. a und b nArG erfasst sein sollen: Jene, die auf die Arbeitszeiterfassung gänzlich verzichten oder jene, die lediglich vereinfacht erfassen können? Oder ist mit Art. 28a Abs. 1 lit. a und b nArG gar die Schaffung einer neuen Arbeitnehmerkategorie beabsichtigt? Nämlich Arbeitnehmende, die hinsichtlich der Gestaltungsautonomie so frei sind, wie diejenigen nach Art. 73a Abs. 1 lit. a ArGV 1, jedoch in Bezug auf die Zeitautonomie nur so frei, wie die Arbeitnehmenden nach Art. 73b Abs. 1 ArGV 1?

Empfehlung zu Art. 28a Abs. 1 lit. a und b nArG

Aufgrund der zentralen Bedeutung von Art. 28a nArG ist der Anwendungsbereich möglichst präzise zu umschreiben. Die Schaffung einer neuen Arbeitnehmerkategorie würde in der Praxis zu Unsicherheit führen. Da die Regelung der Arbeit im Homeoffice

¹ Die mit der vorliegenden Vorlage vorgeschlagenen Änderungen des Arbeitsgesetzes (SR 822.11) sind jeweils mit «nArG» erkenntlich gemacht.

² Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000, SR 822.111.

³ Vgl. Wegleitung zur ArGV, Art. 73a ArGV 1, abrufbar unter https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz%20und%20Verordnungen/Wegleitungen/Wegleitung-gen%201/ArGV_1_Artikel-73a.pdf.download.pdf/ArGV1_art73a_de.pdf, letztmals abgerufen am 16. Dezember 2024.

⁴ Vgl. erläuternder Bericht zur parlamentarischen Initiative 16.484 «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» der WAK-N vom 20. August 2024, S. 8 f., nachfolgen jeweils zitiert als «erläuternder Bericht».

grundsätzlich der Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung und insbesondere auch der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen soll und damit primär im Interesse der Arbeitnehmenden liegt, ist bei der Umschreibung des Anwendungsbereichs der neuen Bestimmungen ein möglichst breiter Geltungsbereich wünschenswert. Wir empfehlen daher, sowohl Arbeitnehmende, die ihre Arbeitszeit vereinfacht erfassen, als auch Arbeitnehmende, die auf eine Arbeitszeiterfassung gänzlich verzichten können, in den Geltungsbereich der geplanten Homeoffice-Bestimmungen einzubeziehen.

1.2. Ad Art. 28a Abs. 1 lit. c ArG: Schriftformvorbehalt

Das geltende Arbeitsvertragsrecht sieht für verschiedene Abmachungen zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmenden das Schriftformerfordernis vor (z.B. für Konkurrenzverbote, Ausschluss einer Überstundenentschädigung etc.). Mit der schriftlichen Form ist gemäss Gesetz nur die handschriftliche oder qualifiziert elektronische⁵ Unterzeichnung gemeint. Eine Abmachung per E-Mail, eine einkopierte Unterschrift oder die elektronische Unterzeichnung (DocuSign, Adobe Sign oder dergleichen) genügt trotz der weiten Verbreitung in der Praxis den strengen Anforderungen der Schriftform also nicht. Art. 11 Abs. 2 OR bestimmt sodann, dass die Gültigkeit eines Vertrags grundsätzlich von der Einhaltung der gesetzlichen Formvorschriften abhängt. Gemäss ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichts bedeute Formungültigkeit absolute Nichtigkeit des Vertrags, welche von Amtes wegen festzustellen ist und auf welche sich jedermann berufen kann.⁶ Die Missachtung der Schriftform kann also dazu führen, dass eine unmissverständliche und in Textform nachweisbare Abmachung zwischen den Parteien keine Gültigkeit hat (Art. 11 Abs. 1 OR). Damit wird der Parteiwille missachtet.

Längst bekannt ist, dass diese strengen Schriftformerfordernisse des Schweizer Arbeitsrechts an den Bedürfnissen der Praxis in einer globalisierten Arbeitswelt vorbeigehen. Trotzdem ist in Art. 28a Abs. 1 lit. c nArG auch für den Telearbeitsvertrag gemäss nArG das Schriftformerfordernis geplant.

Würde eine Arbeitgeberin nun mit einem Arbeitnehmenden einen mit DocuSign unterzeichneten Telearbeitsvertrag gemäss Art. 28a nArG abschliessen, wäre diese Vereinbarung nichtig. Dies hätte zur Folge, dass der Arbeitnehmende grundsätzlich nicht legal von den Flexibilisierungen zu Arbeits- und Ruhezeiten profitieren kann, sondern grundsätzlich den strengeren ordentlichen Bestimmungen des ArG unterworfen wäre. Was sind aber nun die Folgen, wenn der Arbeitnehmende bewilligungsfreie Sonntagsarbeit geleistet (Art. 28e nArG) oder kürzere tägliche Ruhezeiten (Art. 28d Abs. 1 nArG) eingelegt hat, ohne dazu berechtigt gewesen zu sein? Sollte die WAK-N tatsächlich Schriftlichkeit im

⁵ Qualifiziert elektronische Signatur (QES) gemäss Bundesgesetz über die elektronische Signatur vom 18. März 2016, SR 943.03 (Art. 13 i.V.m. Art. 14 OR).

⁶ Anstatt vieler BGE 106 II 146 E. 3 S. 151.

Sinne von Art. 13 und 14 OR gemeint haben, würde sich die Arbeitgeberin in einem solchen Fall verwaltungsrechtlichen und unter Umständen sogar strafrechtlichen Sanktionen aussetzen (vgl. Art. 51 und Art. 59 ArG).

Empfehlung zu Art. 28a Abs. 1 lit. c nArG

Der Verzicht auf das Schriftlichkeitserfordernis ist zur Vermeidung der unerwünschten Nebenfolgen bei einem Verstoss gegen diese Formvorschrift (u.U. Nichtigkeit der Vereinbarung, verwaltungs- und strafrechtliche Sanktionen) angezeigt. Wird Art. 28a Abs. 1 lit. c ArG nicht angepasst, ist die geplante Regelung des Telearbeitsvertrags unpraktikabel und weder für Arbeitnehmende noch Arbeitgeberinnen attraktiv oder dienlich.

Wünschenswert ist eine zeitgemässe Formulierung. Um dem Gebot der Transparenz und der Beweisbarkeit einer Telearbeitsvereinbarung trotzdem Rechnung zu tragen, empfehlen wir als Alternative, eine Art. 17 Abs. 1 ZPO⁷ bzw. Art. 5 Abs. 1 IPRG⁸ nachgebildete Formulierung. Gemäss diesen Bestimmungen können Gerichtsstandsvereinbarungen schriftlich oder in einer anderen Form der Übermittlung, die den Nachweis der Vereinbarung durch Text ermöglicht, geschlossen werden. Eine solche Formulierung ist zeitgemäss und schafft ausreichend Rechtssicherheit.

1.3. Ad Art. 28b nArG/Art. 354c nOR⁹: Recht auf Nichterreichbarkeit

Verschiedene europäische Staaten haben unter dem «*Right to Disconnect*» in den vergangenen Jahren Regelungen zur Nichterreichbarkeit von Arbeitnehmenden erlassen.¹⁰ Der Vorschlag der WAK-N zur Normierung des schweizerischen Rechts auf Nichterreichbarkeit bei Telearbeit stellte jedoch nicht nur ein Novum im schweizerischen Arbeitsrecht dar, sondern auch einen Bruch in der Rechtssystematik. Das Recht auf Nichterreichbarkeit von Arbeitnehmenden war in der Schweiz denn auch bereits Gegenstand zahlreicher politischer Vorstösse.¹¹ Der Gesetzgeber hat sich jedoch bisher stets gegen eine ausdrückliche Normierung dieses Rechts im schweizerischen Arbeitsrecht entschieden. Dies mit guten

⁷ Schweizerische Zivilprozessordnung vom 19. Dezember 2008, SR 272.

⁸ Bundesgesetz über das Internationale Privatrecht vom 18. Dezember 1987, SR 291.

⁹ Die mit der vorliegenden Vorlage vorgeschlagene Änderungen des Obligationenrechts (SR 220) sind jeweils mit «nOR» erkenntlich gemacht.

¹⁰ Dazu gehören insbesondere Belgien, Frankreich, Spanien und Italien, vgl. Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*, S. 49, abrufbar unter <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-digital-age>, letztmals abgerufen am 16. Dezember 2024.

¹¹ Vgl. bspw. Motion 17.3201 von Lisa Mazzone «Abschalten ausserhalb der Arbeitszeit. Den rechtlichen Rahmen für die technologischen Veränderung am Arbeitsplatz festlegen», eingereicht am 16. März 2017 und infolge Nichtbehandlung abgeschriebe am 22. März 2019; Motion 21.3139 von Greta Gysin «Gesundheitsschutz. In der schweizerischen Gesetzgebung das Recht verankern, in der Freizeit nicht erreichbar zu sein», eingereicht am 11. März 2021 und infolge Nichtbehandlung abgeschriebe am 17. März 2023.

Gründen: Gemäss Art. 328 Abs. 1 OR ist die Arbeitgeberin verpflichtet, die Persönlichkeit des Arbeitnehmenden zu schützen und auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen. Gemäss Art. 328 Abs. 2 OR hat die Arbeitgeberin sodann die notwendigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit und der persönlichen Integrität des Arbeitnehmenden zu treffen. Aus dieser für das Arbeitsrecht elementaren allgemeinen Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin leitet die Lehre bereits heute das Recht der Arbeitnehmenden auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit ab.¹² Spiegelbildlich zur Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin steht die Treuepflicht des Arbeitnehmenden (Art. 321a Abs. 1 OR). Als Ausfluss davon sind die Arbeitnehmenden auch zu Mehrarbeit verpflichtet, soweit gewisse Voraussetzungen erfüllt sind (insb. Notwendigkeit, Dringlichkeit, Zumutbarkeit – Art. 321c Abs. 1 OR und Art. 12 ArG). Damit erfährt das Recht des Arbeitnehmenden auf Nichterreichbarkeit eine Einschränkung basierend auf der Treuepflicht gegenüber der Arbeitgeberin. Diese allgemeinen Rechtsgrundsätze halten sich die Waage und tragen den Bedürfnissen der Arbeitgeberinnen wie auch der Arbeitnehmenden Rechnung.

Da das Schweizer Arbeitsrecht bereits heute aufgrund der allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen ein Recht der Arbeitnehmenden auf Nichterreichbarkeit kennt, wirft die geplante Normierung im Rahmen der Telearbeit zahlreiche Fragen auf:

- Gemäss der geplanten Regelung soll das Recht auf Nichterreichbarkeit nur für Arbeitnehmende gelten, welche entweder eine Telearbeitsvereinbarung nach Art. 28a ff. nArG abgeschlossen haben und/oder mit der Arbeitgeberin einen Telearbeitsvertrag nach Art. 354a nOR eingegangen sind. Sollte diese Vorlage wie geplant umgesetzt werden, stellt sich die Frage, was bezüglich der Nichterreichbarkeit der «normalen» Arbeitnehmenden ohne Homeoffice-Privileg gilt. Es bleibt offen, ob das aus Art. 328 OR fliessende Recht auf Nichterreichbarkeit umfassender oder gar weniger umfassend wäre als dasjenige, welches neu für Arbeitnehmende im Homeoffice gelten soll.
- Offen ist weiter, ob die WAK-N durch die Regelung der Nichterreichbarkeit für nur eine spezifische Arbeitnehmerkategorie gar beabsichtigt, die bislang im Schweizer Arbeitsrecht gesetzlich nicht explizit normierte Frage der Nichterreichbarkeit im Sinne eines qualifizierten Schweigens zu klären.¹³ Dies hätte zur Folge, dass Arbeitnehmende, welche nicht im Homeoffice arbeiten, kein Recht (mehr) auf Nichterreichbarkeit hätten.

¹² Vgl. bspw. VON KAENEL, Die ständige Erreichbarkeit des Arbeitnehmers, ARV 2009, S. 1 – 9, S. 8 f.

¹³ Ein qualifiziertes Schweigen liegt vor, wenn ein Gesetz Lücken aufweist, diese Lücken jedoch vom Gesetzgeber nicht übersehen, sondern stillschweigend – im negativen Sinn – mitentschieden wurden, vgl. BGE 140 III 206 E. 3.5.1 S. 213 m.w.H.

Empfehlung zu Art. 28b nArG/Art. 354c nOR

Mit Art. 328 OR und Art. 321a Abs. 1 OR verfügt das Schweizer Arbeitsrecht bereits heute über eine ausgewogene Lösung zwischen dem Interesse der Arbeitgeberin an der Erreichbarkeit des Arbeitnehmenden bei Dringlichkeit/Notwendigkeit bzw. dem Interesse des Arbeitnehmenden an einer grundsätzlichen Nichterreichbarkeit ausserhalb der Arbeitszeiten.

Die ausdrückliche Regelung auf Nichterreichbarkeit ausschliesslich für die (grundsätzlich privilegierte Menge der) Arbeitnehmenden im Homeoffice würde zu erheblichen Rechtsunsicherheiten führen. Die von der WAK-N vorgesehene Regelung würde zum Beispiel dazu führen, dass der Kollege, der am Montag in den Geschäftsräumlichkeiten der Arbeitgeberin arbeitet, an diesem Tag kein explizites Recht auf Nichterreichbarkeit hätte, an seinem Homeofficetag am Dienstag jedoch schon. Dieser Arbeitnehmende wäre sodann auch privilegiert gegenüber der Kollegin, die – aus welchen Gründen auch immer – gar kein Homeoffice machen kann. Es ist daher nicht angezeigt, das Recht auf Nichterreichbarkeit spezifisch für Arbeitnehmende im Homeoffice zu regeln.

Sollte der Gesetzgeber tatsächlich beabsichtigen, ein allgemeines Recht auf Nichterreichbarkeit explizit in das Gesetz aufnehmen zu wollen, muss die Vorlage einem breiteren politischen Diskurs zugeführt und es müssen alle Arbeitnehmerkategorien in die Betrachtung einbezogen werden.

Sollte dennoch an der Regelung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit im Homeoffice festgehalten werden, empfehlen wir, die entsprechende Bestimmung des nOR nicht in den Katalog von Art. 362 Abs. 1 OR aufzunehmen. Nur durch die Gewährleistung einer gewissen Flexibilität – beispielsweise durch die Möglichkeit, eine Erreichbarkeit in betrieblichen Notlagen vertraglich zu regeln – kann sichergestellt werden, dass das bisher ausgewogene Verhältnis von Art. 328 OR und Art. 321a Abs. 1 OR nicht durch die Normierung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit gestört wird.

2. Ad Art. 28d nArG: Tägliche Ruhezeit

Die derzeit geltende Regelung von Art. 15a Abs. 1 ArG sieht eine tägliche Ruhezeit von «mindestens elf *aufeinanderfolgenden* Stunden» vor. Im Gegensatz dazu fehlt in Art. 28d Abs. 1 nArG, welcher eine tägliche Ruhezeit bei Telearbeit von «mindestens neun Stunden» festhält, ein Hinweis darauf, wie Ruhezeiten im Homeoffice einzuhalten sind. Auch der erläuternde Bericht schweigt dazu. Damit stellt sich die Frage, ob die Ruhezeit im Homeoffice flexibel über den Tag verteilt werden kann, anstatt wie bei Art. 15a Abs. 1 ArG über einen ununterbrochenen Zeitraum. Die flexible Gestaltung der Ruhezeiten im Homeoffice wäre grundsätzlich naheliegend, da nur so eine echte Flexibilisierung der Arbeit im

Homeoffice gewährleistet werden kann. Dies scheint auch vor dem Hintergrund der Regelung in Art. 28d Abs. 2 nArG die sachgerechte Lösung. Dort ist vorgesehen, dass die Arbeitnehmenden die tägliche Ruhezeit für dringende Tätigkeiten unterbrechen dürfen.

Sodann fehlt in Art. 28d nArG ein dem Art. 15a Abs. 2 ArG entsprechender Hinweis, wonach die Ruhezeit für erwachsene Arbeitnehmende einmal wöchentlich auf acht Stunden herabgesetzt werden kann. Es stellt sich daher die Frage, ob eine solche Herabsetzung bei Homeoffice-Arbeit bewusst verunmöglicht werden soll oder ob eine dem Art. 15a Abs. 2 ArG entsprechende Regelung lediglich vergessen ging. Der erläuternde Bericht schweigt sich darüber aus. So oder so dürfte die fehlende Normierung in der Praxis zu Rechtsunsicherheit führen.

Empfehlung zu Art. 28d nArG

In Art. 28d Abs. 1 nArG muss durch eine angepasste Formulierung geklärt werden, ob die tägliche Ruhezeit am Stück zu beziehen ist oder flexibel über den Tag verteilt werden kann. Wir empfehlen Letzteres. Diese Lösung schafft den gewünschten Mehrwert für die flexible Einteilung der Arbeit im Homeoffice und wird dem Ziel dieser Vorlage weit besser gerecht als eine analoge Regelung zu Art. 15a Abs. 1 ArG.

Da es auch bei der Arbeit im Homeoffice grundsätzlich keine Gründe gibt, weshalb eine vorübergehende Herabsetzung der Ruhezeit auf acht (oder weniger) Stunden nicht möglich sein soll, empfehlen wir, im geplanten Art. 28d nArG eine Bestimmung analog zu Art. 15a Abs. 2 ArG aufzunehmen (z.B. Herabsetzung auf sechs Stunden, was anteilmässig der Regelung von Art. 15a Abs. 2 ArG entspricht). Da in jedem Fall eine Ruhezeit von elf Stunden im Durchschnitt von zwei respektive vier Wochen eingehalten werden muss (Art. 15a Abs. 2 ArG wie auch Art. 28d Abs. 1 nArG), ist dem Gesundheitsschutz ausreichend Rechnung getragen.

3. Ad Art. 28e nArG: Sonntagsarbeit

Auch wenn eine Flexibilisierung des strikten Sonntagsarbeitsverbots im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Familienpflichten und Beruf äusserst wünschenswert ist, stellt sich die Frage, ob die Lösung mit neun Sonntagen pro Jahr diesem Ziel genügend Rechnung trägt. So sieht Art. 28e nArG keine Geringfügigkeitsgrenze vor. Nach dem Wortlaut der neuen Bestimmung würde somit bereits eine 15-minütige Überprüfung der geschäftlichen E-Mails an einem Sonntag dazu führen, dass einer der neun bewilligungsfreien Arbeitssonntage «aufgebraucht» wäre.

Empfehlung zu Art. 28e nArG

Um eine effektive Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen und die Homeoffice-Arbeit effektiv zu flexibilisieren, empfehlen wir, die Höchstzahl der

bewilligungsfreien Sonntage zu erhöhen oder eine zeitliche Geringfügigkeitsgrenze bei Homeoffice-Arbeit an Sonntagen vorzusehen.

4. Ad Art. 28g nArG: Vereinbarung über die Telearbeit

4.1. Ad Art. 28g Abs. 1 nArG: Gegenstand des Telearbeitsvertrags

Art. 28g Abs. 1 nArG sieht vor, dass der Telearbeitsvertrag «Rahmenbedingungen, insbesondere über die Erreichbarkeit, die Zeiterfassung und weitere Massnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes» enthalten muss. Die Regelung dieser Inhalte ist aus folgenden Überlegungen redundant und verkompliziert – neben dem Schriftlichkeitserfordernis (siehe Ziffer 1.2) – die Vereinbarung eines Telearbeitsvertrags nach nArG:

- Die Erreichbarkeit bzw. das Recht auf Nichterreichbarkeit ist mit Art. 328 OR bereits heute ausreichend geregelt (siehe dazu Ziffer 1.3). Es ist daher in das Ermessen der Arbeitgeberin zu stellen, ob sie Blockzeiten für die Erreichbarkeit einseitig festlegen oder mit dem betroffenen Arbeitnehmenden bilateral vereinbaren möchte. Entsprechend ist es nicht notwendig vorzuschreiben, die Erreichbarkeit müsse zwingend Bestandteil eines (schriftlichen!) Telearbeitsvertrags nach nArG sein.
- Die Regeln der Zeiterfassung oder auch der Verzicht auf eine solche sind bereits gesetzlich geregelt (Art. 73 ff. ArGV 1), weshalb eine zusätzliche Regelung der Zeiterfassung im Telearbeitsvertrag überflüssig ist.
- Der Gesundheitsschutz ist sodann im ArG und seinen Verordnungen mit hohem Detaillierungsgrad geregelt und als öffentliches Recht zwingend. Inwiefern diesbezüglich Raum und Notwendigkeit für die Vereinbarung von «Rahmenbedingungen» bestehen soll, erschliesst sich nicht.

Empfehlung zu Art. 28g Abs. 1 nArG

Art. 28g Abs. 1 nArG erweist sich als redundant, da sich die darin vorgesehenen Regelungsinhalte des Telearbeitsvertrags ohnehin schon aus dem zwingenden Recht ergeben und deshalb keiner «doppelten Regelung» im Telearbeitsvertrag bedürfen. Deshalb empfehlen wir, auf solch einen Kontrahierungszwang zu verzichten, aber es den Parteien anheimzustellen, ob sie auf freiwilliger Basis weitergehende Regelungen in einem Telearbeitsvertrag festhalten wollen.

4.2. Ad Art. 28g Abs. 3 nArG: Kündigung des Telearbeitsvertrags

Art. 28g Abs. 3 nArG sieht für die Telearbeit nach nArG vor, dass die Vereinbarung mit einer Frist von einem Monat auf Ende eines Monats gekündigt werden kann.

Mit dieser (zwingenden!) gesetzlichen Normierung einer Kündigungsfrist von maximal zwei Monaten minus ein Tag wird den Interessen der Arbeitgeberinnen jedoch nicht ausreichend Rechnung getragen. In der Lehre herrscht Einigkeit darüber, dass die Arbeitgeberin als Ausfluss ihres arbeitsvertraglichen Weisungsrechts das einseitige Recht haben muss, einen Arbeitnehmenden in die Geschäftsräumlichkeiten zurückzubeordern, wenn er z.B. gegen im Homeoffice geltende Regelungen verstösst (bspw. in Bezug auf Datenschutz, Datensicherheit, Arbeitszeiten).¹⁴ Art. 28g Abs. 3 nArG würde somit die allgemeine Weisungsbefugnis der Arbeitgeberin untergraben. Sie würde ihres Rechts beraubt, einen Arbeitnehmenden, dem sie freiwillig Homeoffice gewährt hat und der gegen seine Homeoffice-Pflichten verstösst, jederzeit in ihre Geschäftsräumlichkeiten zurückzubeordern.

Umgekehrt braucht der Arbeitnehmende gar kein gesetzliches Kündigungsrecht, zumal die Normierung im nArG ihm das Recht einräumt, im Homeoffice zu arbeiten, nicht aber solch eine Pflicht auferlegt.

Empfehlung zu Art. 28g Abs. 3 nArG

Um das arbeitsvertragliche Weisungsrecht der Arbeitgeberin nicht unnötig einzuschränken, ist auf Art. 28g Abs. 3 nArG gänzlich zu verzichten.

Sollte an der Bestimmung festgehalten werden, so ist sie so auszugestalten, dass die Arbeitgeberin bei Vorliegen zureichender Gründe an keine oder zumindest an eine deutlich kürzere Kündigungsfrist (z.B. 7 Tage) gebunden ist, damit der Arbeitgeberin weiterhin ein griffiges Mittel zur Verfügung steht, fehlbare Arbeitnehmende im Homeoffice sofort zurückzurufen.

5. Ad Art. 28h nArG (Minderheitsantrag): Arbeitsgeräte und Auslagen

Eine Minderheit der WAK-N beantragt, mit Art. 28h nArG eine dem Art. 354e Abs. 1 nOR (siehe nachfolgend Ziffer 9) nachgebildete Bestimmung zu Arbeitsgeräten und Auslagen ins ArG aufzunehmen. Diese Minderheit verkennt, dass das ArG den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden zum Gegenstand hat.¹⁵ Auslagenersatz und Regelungen zu Arbeitsgeräten haben im ArG daher grundsätzlich nichts zu suchen, sondern sind im Obligationenrecht bereits abschliessend geregelt oder zu regeln (siehe nachfolgend Ziffer 9).

Empfehlung zu Art. 28h nArG

Wir werden in der nachfolgenden Ziffer 9 die Diskussion führen, ob es überhaupt sinnvoll ist, eine Regelung zu Arbeitsgeräten und Auslagen im Homeoffice in das Obligationenrecht aufzunehmen.

¹⁴ Vgl. NORDMANN/BARTH, Handbuch Homeoffice, 2021, S. 20 N 46 m.w.H.

¹⁵ Vgl. anstatt vieler PORTMANN et al., Arbeitsrecht in a nutshell, 2019, S. 146.

nenrecht aufzunehmen (was wir verneinen). Dessen ungeachtet bedarf es aber in keinem Fall einer weiteren separaten Regelung im Arbeitsgesetz zu derselben Thematik, da diese abschliessend im Obligationenrecht geregelt ist respektive zu regeln wäre.

6. Ad Art. 354a nOR: Begriff

Art. 354a nOR definiert den Telearbeitsvertrag als eine Verpflichtung des Arbeitnehmenden, Arbeitsleistungen, die im Betrieb ausgeführt werden können, ganz oder teilweise ausserhalb der Räumlichkeiten der Arbeitgeberin auszuführen.

Die WAK-N hat sich gemäss erläuterndem Bericht bewusst dazu entschieden, den Telearbeitsvertrag als *spezielle Form* eines Arbeitsvertrags (ähnlich dem Heimarbeits- oder Handelsreisendenvertrag) zu regeln, wodurch ihm ein eigenständiger Anwendungsbereich zukommen soll.¹⁶ Mit anderen Worten hat die WAK-N ausdrücklich darauf verzichtet, den Telearbeitsvertrag als einen normalen Individualarbeitsvertrag nach Art. 319 ff. OR zu behandeln, bei welchem lediglich der Arbeitsort speziell geregelt wird.

Aus dem Gesetzesentwurf¹⁷ und aus dem erläuternden Bericht¹⁸ wird allerdings klar, dass der Telearbeitsvertrag kein *ausschliesslicher* sein muss, sondern auch nur einen Teil der Arbeitstage betreffen und somit parallel zu einem normalen Individualarbeitsvertrag bestehen kann.

Solche Parallelwelten werden in der Praxis zu zahlreichen Problemen führen. In der nachfolgenden Ziffer 7.2 werden wir dies am Beispiel der «Umwandlung» des Telearbeitsvertrags erläutern. Es stellt sich insbesondere die Frage, ob jeweils beide Verträge gekündigt werden müssen und/oder ob es zu einem automatischen Anwachsen des einen Vertrags kommt, wenn der andere gekündigt wird. Um diese Probleme zu eliminieren und weil es sich beim Telearbeitsvertrag denknotwendig nicht um einen separaten Arbeitsvertrag handeln kann, sondern lediglich um die spezielle Vereinbarung eines (u.U. nur für einen Teil der Arbeitstage geltenden) anderen Arbeitsorts, muss auf die Regelung eines separaten, speziellen Telearbeitsvertrags verzichtet werden. Stattdessen wären die spezifischen Homeoffice-Regelungen – wenn überhaupt notwendig – in den allgemeinen Teil des Arbeitsvertragsrechts nach Art. 319 ff. OR zu integrieren.

Empfehlung zu Art. 354a nOR

Sollte an einer Regulierung des Telearbeitsvertrags im OR überhaupt festgehalten werden (dazu nachfolgend, insbesondere Ziffer 10.2), empfohlen wird, die Bestimmungen

¹⁶ Vgl. erläuternder Bericht, S. 8.

¹⁷ Art. 354a nOR spricht von «ganz oder teilweise ausserhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers».

¹⁸ Vgl. erläuternder Bericht, S. 11: «Eine Person kann beispielsweise einmal pro Woche zuhause Dossiers oder Papierunterlagen bearbeiten, [...]».

in den allgemeinen Teil von Art. 319 ff. OR zu integrieren, so dass klar ist, dass es sich nicht um einen separaten, neben einem normalen Individualarbeitsvertrag existierenden Telearbeitsvertrag handelt, sondern lediglich um eine (u.U. partielle) Änderung des Arbeitsortes.

7. Ad Art. 354b nOR: Entstehung, Inhalt und Beendigung

7.1. Ad Art. 354b Abs. 1 nOR: Erreichbarkeit

Art. 354b Abs. 1 nOR sieht vor, dass Telearbeitsverträge unter anderem den «Zeitraum, während dem der Arbeitnehmer erreichbar sein muss», regeln. Weder der Gesetzeswortlaut noch der erläuternde Bericht machen jedoch Angaben dazu, was für die Zeiten gilt, die nicht ausdrücklich als Erreichbarkeitszeiten definiert werden. Gelten diese Zeiten automatisch als Freizeit, in der das (neue) Recht auf Nichterreichbarkeit greift? Würde dies – weitergedacht – bedeuten, dass Arbeitnehmende auch nicht verpflichtet wären, notwendige Mehrarbeit ausserhalb der im Telearbeitsvertrag definierten Erreichbarkeitszeiten zu leisten? Dies stünde jedoch in klarem Widerspruch zur grundsätzlichen Mehrarbeitspflicht der Arbeitnehmenden (Art. 321c OR und Art. 12 ArG) (vgl. dazu näher Ziffer 1.3) und würde Arbeitnehmende mit einem Telearbeitsvertrag gegenüber denjenigen privilegieren, die nicht im Homeoffice arbeiten und uneingeschränkt Art. 321c OR unterliegen. Klarheit kann nur geschaffen werden, wenn auf das Erfordernis der Definition von Erreichbarkeitszeiten verzichtet wird.

Empfehlung zu Art. 354b Abs. 1 nOR

Sollte an der spezifischen Regelung eines Telearbeitsvertrags in Art. 354a ff. nOR festgehalten werden, wäre Art. 354b Abs. 1 nOR zu präzisieren. Um sicherzustellen, dass Art. 354b Abs. 1 nOR nicht so ausgelegt wird, dass Arbeitnehmende im Homeoffice ausserhalb der im Telearbeitsvertrag ausdrücklich festgelegten Erreichbarkeitszeiten von der Pflicht zur Leistung notwendiger Mehrarbeit befreit sind, muss die Bestimmung angepasst werden. Anstelle von «Zeiträumen der Erreichbarkeit» sollte von «Blockzeiten» gesprochen werden. Dadurch würde klargestellt, dass ausserhalb dieser Blockzeiten kein generelles Recht auf Nichterreichbarkeit besteht, sondern gleichwohl die allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften, insbesondere Art. 321c OR und Art. 12 ArG, Anwendung finden.

Ausserdem sollte auf die Aufnahme von Art. 354b nOR in den Katalog von Art. 362 Abs. 1 OR verzichtet werden. Es soll grundsätzlich den Parteien überlassen bleiben, ob und inwieweit sie den Arbeitsort, den Anteil, die Arbeitstage und insbesondere auch die Blockzeiten regeln wollen.

7.2. Ad Art. 354b Abs. 3 nOR: Umwandlungsrecht

Art. 354b Abs. 3 nOR regelt, dass der Telearbeitsvertrag mit einer Frist von einem Monat auf Ende des Monats in einen Arbeitsvertrag ohne Telearbeitsleistung *umgewandelt* werden kann. Gemäss dem erläuternden Bericht handelt es sich hierbei um eine *Vertragsänderung*, die verhindern soll, dass der Telearbeitsvertrag *gekündigt* und anschliessend ein neuer, telearbeitsfreier Arbeitsvertrag abgeschlossen werden muss.¹⁹ Nichtsdestotrotz wird die Monatsfrist von Art. 354b Abs. 3 nOR im erläuternden Bericht als «Kündigungsfrist» bezeichnet.²⁰ Es ist daher unklar, ob es sich (i) um eine Änderungskündigung bezüglich Arbeitsort oder (ii) um ein einseitiges Umwandlungsrecht handeln soll.

Sollte es sich um eine Änderungskündigung handeln, wäre keine einseitige Vertragsänderung möglich, da der Telearbeitsvertrag beendet würde, wenn die andere Partei nicht einwilligt. Sollte die WAK-N jedoch effektive ein einseitiges Umwandlungsrecht gemeint haben, läge – entgegen der Formulierung im erläuternden Bericht – keine Kündigungsfrist, sondern eben lediglich eine Umwandlungsfrist vor.

Geht man nun – wie dies der Wortlaut von Art. 354b Abs. 3 nOR nahelegt – von einem Umwandlungsrecht aus, würden sich jedoch weitere unüberwindbare Probleme stellen, welche sich exemplarisch anhand des folgenden ANobAG-Sachverhalts illustrieren lassen: Eine ausländische Arbeitgeberin ohne hiesige Geschäftsräumlichkeiten und ein Arbeitnehmender schliessen einen Arbeitsvertrag, in welchem sie vereinbaren, der Arbeitnehmende werde zu 100% aus seinem Schweizer Homeoffice arbeiten. Dieser Vertrag dürfte wohl als Telearbeitsvertrag im Sinne von Art. 354a nOR zu qualifizieren sein. Was passiert jetzt aber, wenn der Arbeitnehmende von seinem «Umwandlungsrecht» gemäss Art. 354b Abs. 3 nOR Gebrauch macht? Für die Arbeitgeberin bildet der Arbeitsort im Homeoffice des Arbeitnehmenden wohl einen zentralen Vertragsbestandteil. Das Umwandlungsrecht würde bedeuten, dass die Arbeitgeberin Geschäftsräumlichkeiten anmieten muss, was nicht nur finanzielle Zusatzlasten mit sich bringt, sondern z.B. auch steuerliche Risiken birgt (Betriebsstättenrisiko). Sollte Art. 354b Abs. 3 nOR effektiv ein Umwandlungsrecht statuieren, hätte dies konsequenterweise auch zur Folge, dass die Arbeitgeberin als Reaktion auf die Ausübung des Umwandlungsrechts durch den Arbeitnehmenden den Arbeitsvertrag nicht kündigen könnte, ohne ein erhebliches Risiko der Missbräuchlichkeit der Kündigung einzugehen – würde es sich doch wohl um eine Rache Kündigung handeln.

Diese Risiken im Zusammenhang mit dem Umwandlungsrecht können sich allerdings auch beim Arbeitnehmenden materialisieren: Würde das neue Gesetz einer Arbeitgeberin doch

¹⁹ Vgl. erläuternder Bericht, S. 12.

²⁰ Vgl. erläuternder Bericht, S. 12.

das Recht einräumen, einen im Thurgau in seinem Homeoffice arbeitenden Arbeitnehmenden (auch grundlos) innert Monatsfrist in ihre Geschäftsräumlichkeiten nach Genf zu bestellen, ohne ihm weiterhin Homeoffice anbieten zu müssen.

Wie und vor allem aus welchen Gründen ein solcher Kontrahierungszwang mit der im Schweizer Recht geltenden Vertragsfreiheit zu vereinbaren wäre, hat die WAK-N auch im erläuternden Bericht nicht thematisiert.

Empfehlung zu Art. 354b Abs. 3 nOR

Die Vereinbarung der Arbeit im Homeoffice stellt grundsätzlich nichts anderes als die Vereinbarung des Arbeitsortes im Homeoffice des Arbeitnehmenden dar. Für die Änderung eines vertraglich vereinbarten Arbeitsortes sieht das Arbeitsrecht die Möglichkeit der Änderungskündigung vor. D.h. die Vertragspartei, welche eine Änderung des Arbeitsortes und damit des Arbeitsvertrags wünscht, muss grundsätzlich das bestehende Arbeitsverhältnis kündigen und einen neuen Arbeitsvertrag mit geändertem Arbeitsort anbieten. Die «Umwandlungsmöglichkeit» arbeitsvertraglicher Vereinbarungen durch einseitige Gestaltungserklärung ist dem Schweizer Arbeitsrecht grundsätzlich unbekannt, es sei denn, solch ein Wahlrecht werde einer Partei bewusst vertraglich eingeräumt.

Das in Art. 354b Abs. 3 nOR vorgesehene einseitige Umwandlungsrecht des Telearbeitsvertrags in einen Vertrag ohne Homeoffice ist wegen der unüberbrückbaren Differenzen mit den Bedürfnissen der Praxis und der Gefahr eines Kontrahierungszwangs (zulasten beider Parteien) klar abzulehnen. Das Schweizer Arbeitsrecht kennt mit der Änderungskündigung bereits heute ein etabliertes Instrument, um den Arbeitsort zu ändern und einen neuen Arbeitsvertrag mit angepasstem Arbeitsort abzuschliessen.

Anzumerken bleibt, dass auch eine Umformulierung von Art. 354b Abs. 3 nOR von einem einseitigen Umwandlungsrecht in ein Änderungskündigungsrecht wenig sinnvoll erscheint: Es sind keine Gründe ersichtlich, weshalb für die Änderung des Arbeitsortes via Änderungskündigung eine andere – nach Art. 362 Abs. 1 nOR sogar zwingende(!) – Kündigungsfrist gelten soll als die allgemeine Kündigungsfrist, welche die Parteien vereinbart haben oder die mangels Parteivereinbarung gemäss Art. 335b/c OR gilt.

8. Ad Art. 354d nOR: Lohn während der Zeit der Erreichbarkeit

Art. 354d nOR sieht Folgendes vor: «Muss der Arbeitnehmer ausserhalb der Arbeitszeit erreichbar sein und erbringt er während dieser Zeit eine Arbeitsleistung, so wird diese zum vollen Lohn vergütet; wird keine Arbeitsleistung erbracht, so kann die betreffende Arbeitszeit zu einem tieferen Satz entlohnt werden. Der Satz wird aufgrund der Häufigkeit und der Dauer der Einsätze festgelegt.»

Bei dieser Bestimmung stellen sich zwei Fragen: 1) Gilt der Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit? 2) Wie ist der Bereitschaftsdienst zu entschädigen?

Zur ersten Frage (Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit): Gemäss dem erläuternden Bericht entspricht diese Regelung der aktuellen Praxis in Bezug auf «ähnliche Zeiten, in denen die oder der Arbeitnehmende erreichbar sein muss, wie Bereitschaftsdienst oder Arbeit auf Abruf».²¹ Es fragt sich jedoch, ob sich Art. 354d nOR effektiv auf Arbeit auf Abruf bezieht oder nicht eher auf den sog. Pikettdienst. Gemäss Rechtsprechung des Bundesgerichts ist der Pikettdienst von der Arbeit auf Abruf zu unterscheiden. Von Pikettdienst wird daher gesprochen, wenn der Bereitschaftsdienst *neben* der normalen Arbeit geleistet wird,²² was auch aus Art. 14 Abs. 1 ArGV 1 hervorgeht.²³

Art. 354d nOR zweiter Halbsatz lautet folgendermassen: «[W]ird keine Arbeitsleistung erbracht, so kann die betreffende Arbeitszeit zu einem tieferen Satz entlohnt werden.» Dieser Halbsatz spricht – wie erwähnt – neben der Entlohnung des Bereitschaftsdienstes (dazu unten) die Frage an, was genau als Arbeitszeit gilt. Aufgrund der Formulierung dieses Halbsatzes entsteht das Verständnis, dass die Zeit, in welcher sich der Arbeitnehmende bereithält (und keine Arbeitsleistung erbringt) Arbeitszeit ist. Was beim Pikettdienst jedoch als Arbeitszeit gilt, ergibt sich grundsätzlich aus der ArGV 1. Gemäss Art. 15 Abs. 2 ArGV 1 wird bei Pikettarbeit ausserhalb des Betriebs lediglich die tatsächlich geleistete Einsatzzeit und damit nicht auch die Bereitschaftszeit als Arbeitszeit angerechnet. Der Bereitschaftsdienst gilt grundsätzlich nur als Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmende ihn entweder im Betrieb selbst verbringt (Art. 15 Abs. 1 ArGV 1) oder aber innert sehr kurzer Frist intervenieren muss, z.B. innert 15 Minuten nach Aufruf.²⁴ Aufgrund der Formulierung von Art. 354d nOR zweiter Halbsatz ist daher unklar, ob diese neue Bestimmung eine bewusste Abweichung von der Definition der Arbeitszeit bei Pikettdienst gemäss Art. 15 Abs. 1 und 2 ArGV 1 machen will, indem neu die gesamte Bereitschaftszeit als Arbeitszeit gelten soll. Dieselbe Frage würde sich auch stellen, wenn – so die WAK-N – von Arbeit auf Abruf ausgegangen wird.²⁵ Würde die gesamte Bereitschaftszeit als Arbeitszeit gelten, wäre sie im Zeiterfassungssystem entsprechend zu erfassen und würde zusammen mit

²¹ Vgl. erläuternder Bericht, S. 13.

²² Vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_334/2017 E. 2.3 vom 4. Oktober 2017.

²³ Dies im Unterschied zur Arbeit auf Abruf, bei der es nicht um den Einsatz in unvorhersehbaren Ausnahmesituationen geht, sondern um ein Arbeitsverhältnis, bei dem die Arbeitszeiten nicht fix sind, sondern jeweils spontan zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmenden vereinbart werden und daher genau nicht zusätzlich zur normalen Arbeit gearbeitet wird, vgl. dazu eingehend: SENTI, Pikettdienst, ARV 2020, S. 1 – 16, S. 1 ff.

²⁴ Vgl. Wegleitung zur ArGV, Art. 15 ArGV 1, abrufbar unter https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz%20und%20Verordnungen/Wegleitungen/Wegleitungen%201/ArGV1_art15.pdf.download.pdf/ArGV1_art15_de.pdf, letztmals abgerufen am 16. Dezember 2024.

²⁵ Vgl. MÜLLER, Was ist Arbeitszeit?, ZBJV 2017, S. 453 – 477, S. 473, wonach die Frage der Arbeitszeit bei Arbeit auf Abruf analog zum Pikettdienst zu beantworten ist; ferner auch GIRSBERGER et al., Vertragsgestaltung und Vertragsdurchsetzung, 4. Kapitel: Arbeitsvertrag und verwandte Verträge, 2017, S. 102 – 140, Rz. 470, S. 107, wonach auch bei der Arbeit auf Abruf zwischen eigentlicher Arbeitszeit und Rufbereitschaft zu unterscheiden ist.

der regulären Arbeitszeit vollumfänglich den gesetzlichen Beschränkungen bezüglich Ruhezeiten, Höchstarbeitszeiten etc. unterliegen. Wir gehen davon aus, dass die WAK-N das nicht beabsichtigt hat, da es den Interessen aller Parteien an der Flexibilisierung der Arbeitszeit im Homeoffice widersprechen würde.

Zur zweiten Frage (Entlöhnung für Bereitschaftsdienst): Art. 354d nOR ist jedoch auch bezüglich der Frage nach der Entschädigung des Bereitschaftsdienstes unklar: Die Frage der Entschädigung für Pikettarbeit oder Arbeit auf Abruf ist gegenwärtig weder im Arbeitsgesetz noch im Obligationenrecht explizit geregelt und unterliegt primär der privatrechtlichen Vereinbarung zwischen den Vertragsparteien.²⁶ Dabei kann der Bereitschaftsdienst auch im Monatslohn des Arbeitnehmenden inbegriffen sein.²⁷ Fehlt eine einzel- oder allenfalls gesamtarbeitsvertragliche Regelung, ist die Zeit zu vergüten, in der sich der Arbeitnehmende bereithält, wenn auch zu einem reduzierten Stundenansatz.²⁸ Im vorgeschlagenen Art. 354d nOR wird diese aktuelle Rechtslage jedoch nicht klar reflektiert. Art. 354d nOR zweiter Halbsatz befasst sich grundsätzlich nur mit der Frage der Höhe der Entschädigung des Bereitschaftsdienstes. Die Bestimmung lässt jedoch die wohl in der Praxis bedeutendere Frage offen, *ob* der Bereitschaftsdienst überhaupt zu entschädigen ist, namentlich ob eine Abgeltung durch den Monatslohn auch bei Bereitschaftsdienst im Homeoffice möglich sein soll. Eine Abgeltung durch den Monatslohn muss aber klarerweise auch bei Bereitschaftsdienst im Homeoffice möglich sein. Dementsprechend müsste Art. 354d nOR zweiter Halbsatz so angepasst werden, wonach neben der Entlöhnung des Bereitschaftsdienstes durch einen tieferen Satz durch die Parteien auch andere Vereinbarungen getroffen werden können.

Es bleibt jedoch allgemein fraglich, weshalb die Entschädigung von Bereitschaftsdienst im Homeoffice einer spezifischen gesetzlichen Regelung bedarf, während die Entschädigung von Bereitschaftsdiensten für nicht im Homeoffice arbeitende Arbeitnehmende bislang nicht gesetzlich normiert ist.

Empfehlung zu Art. 354d nOR

Art. 354d nOR ist grundsätzlich nicht notwendig und dürfte in seiner vorgeschlagenen Fassung insbesondere bezüglich der Definition von Arbeitszeit, aber auch bezüglich der Entschädigung von Bereitschaftsdiensten zu erheblicher Rechtsunsicherheit führen. In keinem Fall darf er in dieser Form in den Katalog von Art. 362 Abs. 1 OR aufgenommen werden.

²⁶ Vgl. RUDOLPH/VON KAENEL, Aktuelle Fragen zur Arbeitszeit, AJP 2012, S. 197 – 207, S. 197, mit Hinweis auf Lehre und Rechtsprechung.

²⁷ Vgl. Urteil des Bundesgerichts 4A_334/2017 E. 2.2 vom 4. Oktober 2017; Urteil des Bundesgerichts 4A_94/2010 E. 5.2 vom 4. Mai 2010, jeweils mit Hinweis auf BGE 124 III 249.

²⁸ BGE 124 III 249 E. 3b S. 251.

Sollte nichtsdestotrotz an Art. 354a ff. nOR im Allgemeinen und an Art. 354d nOR im Speziellen festgehalten werden, wäre es sachgerechter, die Regelung in die allgemeinen Bestimmungen zum Arbeitsvertrag (Art. 319-342 OR) zu schieben. In diesem Fall empfehlen wir jedoch dringend, die Formulierung anzupassen: Einerseits müsste klar gestellt werden, dass die Bereitschaftszeit allgemein und auch im Homeoffice *nicht* als Arbeitszeit gilt. Sodann müsste bezüglich der Entschädigung der Bereitschaftszeit klar gestellt werden, dass auch eine Abgeltung im Monatslohn zulässig ist (analog der Regelung zur Überstundenentschädigung in Art. 321c Abs. 3 OR). Mit der Gewährleistung dieser Parteiautonomie erübrigt sich dann auch die Aufnahme dieser Bestimmung in die zwingenden Regeln nach Art. 362 Abs. 1 OR.

9. Ad Art. 354e nOR: Arbeitsgeräte und Auslagen

9.1. Ad Art. 354e Abs. 1 nOR: Arbeitsgeräte und -material

Gemäss dem erläuternden Bericht soll Art. 354e Abs. 1 Satz 1 nOR grundsätzlich Art. 327 Abs. 1 OR Homeoffice-spezifisch ergänzen.²⁹ Genau besehen, weicht Art. 354e Abs. 1 Satz 1 nOR aber ohne Not und ohne triftige Gründe massgeblich von Art. 327 Abs. 1 OR ab:

- Während Art. 327 Abs. 1 OR es den Parteien überlässt, ob die Arbeitgeberin den Arbeitnehmenden mit Geräten und Material ausrüstet oder ob dieser Geräte und Material selbst stellt, scheint Art. 354e Abs. 1 Satz 1 nOR nur die erste Option vorzusehen. Hätte die WAK-N beide Optionen erlauben wollen, müsste sie die Formulierung «oder» statt «und» wählen: «Die Arbeitgeberin muss den Arbeitnehmer mit den für die Telearbeit erforderlichen Geräten und dem dazu benötigten Material ausrüsten oder die entsprechenden Kosten übernehmen.»³⁰ Es wäre auch sachgerecht, den Parteien diese beiden Optionen offenzuhalten, zumal Arbeitnehmende im Homeoffice regelmässig schon über Geräte und Material verfügen.
- Ein weiterer zentraler Unterschied zwischen Art. 327 OR und Art. 354e Abs. 1 Satz 1 nOR liegt darin, dass Art. 327 Abs. 2 OR es der Parteiautonomie (oder der Übung) überlässt, ob der Arbeitnehmende überhaupt zu entschädigen ist, wenn er eigene Geräte und Material verwendet. Es ist nicht schlüssig erklärbar, weshalb diese Regelung in der Telearbeitsvorlage fehlt, führte es doch zu einer weiteren Privilegierung

²⁹ Vgl. erläuternder Bericht, S. 13.

³⁰ Die Formulierung mit «und» macht auch deshalb wenig Sinn, weil nicht ersichtlich ist, welche Kosten damit gemeint sein könnten. Entweder stellt die Arbeitgeberin Material und Geräte zur Verfügung, wodurch dem Arbeitnehmenden grundsätzlich keine diesbezüglichen Kosten entstehen oder aber, der Arbeitnehmende selbst stellt Geräte und Material zur Verfügung und die Arbeitgeberin entschädigt ihn lediglich für die diesbezüglichen Kosten. Ein Szenario, in welchem die Arbeitgeberin Geräte, Material *und* Kosten übernehmen muss, ist auf den ersten Blick nicht denkbar.

der Arbeitnehmenden im Homeoffice gegenüber Arbeitnehmenden ohne Homeoffice.

Damit halten wir fest, dass Art. 354e Abs. 1 Satz 1 nOR mit seiner von Art. 327 OR abweichenden (und unklaren) Formulierung nicht nur zu erheblicher Rechtsunsicherheit führen würde, sondern vor dem Hintergrund der bewährten und praxistauglichen Regelung in Art. 327 OR auch unnötig wäre.

Im zweiten Satz von Art. 354e Abs. 1 nOR ist sodann zu lesen, dass die Arbeitgeberin – sofern dem Arbeitnehmenden ein Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten der Arbeitgeberin zur Verfügung steht – durch schriftliche Vereinbarung von der Pflicht zur Bereitstellung von Material, Geräten und zur Übernahme der Kosten befreit werden kann. Auf die praktischen Probleme des Schriftformerfordernisses wurde bereits unter Ziffer 1.2 eingegangen und darauf sei verwiesen. Sodann stellt sich die Frage, weshalb Art. 354e Abs. 1 Satz 2 nOR eine Abweichung nur durch schriftliche Vereinbarung zulässt, während eine Abweichung von Art. 327 OR keiner besonderen Form bedarf oder sogar durch Übung entstehen kann (vgl. Art. 327 Abs. 2 OR). Auch Art. 354e Abs. 1 Satz 2 nOR erweist sich deshalb als überflüssig. Art. 327 OR gewährleistet gegenwärtig eine flexible Handhabung bezüglich Arbeitsgeräte und -material, da er insbesondere abweichende formlose Vereinbarungen zwischen den Parteien zulässt. Eine zusätzliche (und abweichende) Regelung für im Homeoffice arbeitende Arbeitnehmende bringt keinerlei Mehrwert.

Empfehlung zu Art. 354e Abs. 1 nOR

Mit Art. 327 OR existiert bereits heute eine bewährte Regelung bezüglich Arbeitsgeräte und -material. Diese Regelung bereitet auch im Zusammenhang mit der Homeoffice-Arbeit keine Schwierigkeiten. Aufgrund des dispositiven Charakters von Art. 327 OR erlaubt diese Bestimmung eine flexible Handhabung durch die Parteien. Sollte an den Telearbeitsbestimmungen des nOR überhaupt festgehalten werden, besteht jedenfalls kein Bedarf und keine Notwendigkeit für eine neue Regelung zu Geräten und Material. Vielmehr würde der geplante Art. 354e Abs. 1 Satz 1 nOR aufgrund seiner von Art. 327 OR abweichenden Formulierung zu erheblichen Unsicherheiten führen. Sollte dennoch an Art. 354e Abs. 1 Satz 1 nOR festgehalten werden, ist zumindest das «und» durch ein «oder» zu ersetzen.

Wir empfehlen ausserdem, Art. 354e Abs. 1 Satz 2 nOR zu streichen, weil Art. 327 OR die Materie bereits abschliessend regelt und auch kein Schriftformerfordernis vorsieht. Letzteres ist unpraktikabel und wir empfehlen dringend, darauf zu verzichten.

9.2. Ad Art. 354e Abs. 2 nOR: Auslagen

Mit Art. 354e Abs. 2 nOR kodifiziert die WAK-N die Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Auslagenersatz für Arbeitnehmende im Homeoffice und will Art. 327a OR konkreti-

sieren.³¹ Das Bundesgericht ist in jenem Entscheid zum Schluss gekommen, dass die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmenden sämtliche Auslagen (bspw. Miete, Strom, Internetverbindung) zu ersetzen hat, welche dem Arbeitnehmenden durch notwendiges Homeoffice entstehen. Denn bei diesen Auslagen handle es sich um «durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehende Auslagen» nach Art. 327a Abs. 1 OR. Umgekehrt bedeutet dies, dass bei freiwilligem Homeoffice nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung kein Auslagenersatz geschuldet ist. Eine Normierung der Rechtsprechung erscheint – zur Schaffung von Rechtssicherheit – grundsätzlich wünschenswert. Angesichts der grossen praktischen Bedeutung des Auslagenersatzes sowie der zunehmenden Verbreitung von Homeoffice-Arbeit stellt sich jedoch die Frage, ob es nicht sinnvoller wäre, Art. 354e Abs. 2 nOR in die allgemeinen arbeitsvertraglichen Bestimmungen (Art. 319-342 OR) zu integrieren. Es fragt sich jedoch gleichwohl, inwiefern eine Normierung dieser klaren bundesgerichtlichen Rechtsprechung, die auch in der Beratungspraxis Beachtung findet, effektiv notwendig ist.

Empfehlung zu Art. 354e Abs. 2 nOR

Mit Art. 354a Abs. 2 nOR ist grundsätzlich nichts gewonnen. Ob eine Kodifizierung der bundesgerichtlichen Rechtsprechung in der Praxis zu einem Mehrwert führt, ist fraglich. Art. 354e Abs. 2 nOR ist daher nicht nötig und sollte aus der Revision gestrichen werden. Sofern an dieser Bestimmung festgehalten wird, wäre sie zumindest in die allgemeinen arbeitsvertraglichen Bestimmungen (Art. 319-Art. 342 OR) aufzunehmen.

10. Fazit

10.1. Änderungen des ArG

Grundsätzlich begrüssen wir die von der WAK-N vorgeschlagenen Änderungen des ArG, da sie den Zielen der parlamentarischen Initiative 16.484 entsprechen und eine Flexibilisierung der Arbeit im Homeoffice fördern. Dies erscheint insbesondere angesichts der weiten Verbreitung von Homeoffice und der derzeit strengen Regelungen des ArG (etwa in Bezug auf Ruhezeiten und Sonntagsarbeit) als sinnvoll und wünschenswert.

Um jedoch die Praxistauglichkeit der vorgeschlagenen Bestimmungen sicherzustellen und bereits jetzt Unsicherheiten in der Praxis vorzubeugen, sind gezielte Anpassungen erforderlich. Dies betrifft namentlich die Präzisierung des Geltungsbereichs der Bestimmungen des ArG oder eine grosszügigere Regelung der bewilligungsfreien Sonntagsarbeit. Sodann sind gewisse Bestimmungen im Hinblick auf bereits bestehende ähnliche Bestimmungen im ArG zu präzisieren oder zu ergänzen (z.B. tägliche Ruhezeit). Schliesslich ist aus Praktikabilitätsgründen auf die Einführung gewisser Bestimmungen gänzlich zu verzichten (z.B.

³¹ Urteil des Bundesgerichts 4A_533/2018 vom 23. April 2018.

Schriftlichkeitserfordernis bei Art. 28a Abs. 1 lit. c nArG; Bestimmungen zum Telearbeitsvertrag gemäss Art. 28g nArG).


10.2. Änderungen des OR

Die von der WAK-N vorgeschlagenen Änderungen des OR sind grundsätzlich abzulehnen. Zum einen ist der Regelungsgehalt zahlreicher Bestimmungen bereits im geltenden Recht hinreichend normiert (z.B. Recht auf Nichterreichbarkeit; Regelung zu Arbeitsgeräten und -material) oder durch die Rechtsprechung bereits geklärt (z.B. Auslagenersatz bei Homeoffice-Arbeit). Eine Normierung des Telearbeitsvertrages als spezieller Arbeitsvertrag würde demnach in der Praxis in zahlreichen Punkten zu erheblicher Rechtsunsicherheit führen und damit sicherlich nicht zu einer Flexibilisierung der Telearbeit beitragen, sondern die Vereinbarung von Telearbeit unattraktiv machen. So würde beispielsweise die Regelung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit die bestehende Balance zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen stören und womöglich zu einer Privilegierung der Arbeitnehmenden im Homeoffice führen.

Sollte dennoch an (einzelnen) nOR-Bestimmungen festgehalten werden, empfehlen wir, diese in die allgemeinen arbeitsvertraglichen Bestimmungen (Art. 319 ff. OR) zu überführen (Lohn während der Zeit der Erreichbarkeit; Regelung des Auslagenersatzes bei Homeoffice-Arbeit). Die spezielle Regelung des Telearbeitsvertrags in Art. 354a ff. nOR geht jedoch klar am Ziel der parlamentarischen Initiative 16.484 vorbei und die vorgeschlagenen Änderungen dürfen daher ohne wesentliche materielle und systematische Änderungen nicht angenommen werden.

Wir danken für die Kenntnisnahme und Berücksichtigung unserer Stellungnahme. Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse


Irène Suter-Sieber


Marius Denoth

Kommission für Wirtschaft und Abgaben
CH-3003 Bern

per E-Mail: ab-geko@seco.admin.ch

Zürich, 11. Dezember 2024

Stellungnahme der Zürcher Handelskammer (ZHK) zur Vernehmlassung zur Parlamentarischen Initiative 16.484 «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice»

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 10. September 2024 haben Sie das Vernehmlassungsverfahren zur Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484) eröffnet. Trotz abgelaufener Frist möchten wir uns gerne zur vorliegenden Vernehmlassungsvorlage einbringen.

Die Zürcher Handelskammer (ZHK) vertritt als Wirtschaftsorganisation die Interessen von über 1100 Unternehmen mit über 200'000 Angestellten am Standort Zürich. Sie setzt sich seit 150 Jahren für liberale und wettbewerbliche Rahmenbedingungen für Unternehmen ein.

Position der ZHK

Die Zürcher Handelskammer unterstützt das mit der Vernehmlassungsvorlage verfolgte Ziel, die Gestaltungsfreiheit der Arbeitnehmenden mit Bezug auf ihre Arbeits- und Ruhezeiten zu erhöhen, und begrüsst eine entsprechende Revision des Arbeitsgesetzes. Die Variante, welche auch Änderungen des Obligationenrechts vorsieht, lehnt die Zürcher Handelskammer dagegen ab.

Stellungnahme zur Gesetzesvorlage

Die Zürcher Handelskammer begrüsst und unterstützt die mit der Gesetzesrevision zu schaffende Möglichkeit für Arbeitnehmende, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder von Arbeit und Freizeit (Hobbies, öffentliche Ämter etc.) durch die Ausdehnung des täglichen Arbeitszeitrahmens und die Unterbrechung der täglichen Ruhezeit zu verbessern. Wie die Bevölkerungsbefragung «Flexibilität in der Arbeitswelt» zeigt, welche Sotomo im Auftrag des Schweizerischen Arbeitgeberverbands durchführte, wünschen sich viele Arbeitnehmende flexiblere Arbeitszeitmodelle und etwas mehr Flexibilität mit Bezug auf den Arbeitsort. Arbeitgebende haben deshalb insbesondere in Zeiten des Arbeitskräftemangels ein grosses Interesse daran, flexible Arbeitszeit- und Arbeitsort-Modelle anbieten und ihren Arbeitnehmenden damit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Beruf und Freizeit ermöglichen zu können.

Flexibilität im hier verstandenen Sinne wird dabei als arbeitgeberseitiges Angebot an die Arbeitnehmenden verstanden. Es geht aus Sicht der Arbeitgebenden bei dieser Revision nicht darum, die Arbeitszeiträumen zugunsten der Arbeitgebenden auszuweiten (wie dies zum Teil missverstanden wird), sondern lediglich darum, als attraktive Arbeitgebende den Arbeitnehmenden grössere Gestaltungsfreiheit ermöglichen zu können. Die Zürcher Handelskammer schlägt vor, dass der Gesetzestext selbst klarstellt, dass die Ausweitung des Tages- und Abendarbeitszeitrahmens für die Erhöhung der Gestaltungsfreiheit der Arbeitnehmenden dann gelten soll, wenn dies von den Arbeitnehmenden entsprechend gewünscht wird. Dann könnte die Vorlage schlanker und einfacher formuliert werden, und es würden sich die mehrheitlich mehr Fragen aufwerfenden als beantwortenden Bestimmungen zum vermeintlichen Schutze der Arbeitnehmenden erübrigen. Ansonsten befürchten wir, dass die Revision anstelle der angestrebten Ausweitung im Endeffekt zu einer Einschränkung der arbeitnehmerseitig gewünschten Gestaltungsfreiheiten führen könnte.

Der vorgesehene Geltungsbereich für die Anpassungen des Arbeitsgesetzes ist aus Sicht der Zürcher Handelskammer jedoch etwas zu eng formuliert. Die grössere Gestaltungsfreiheit sollte nicht nur Personen mit besonderer Autonomie vorbehalten bleiben, sondern auch Arbeitnehmenden ohne besondere Fach- oder Kaderfunktionen zur Verfügung stehen.

Weiter müsste sich die den Arbeitnehmenden durch die vorliegende Revision ermöglichte flexible Arbeitszeitgestaltung nicht nur auf die Telearbeit beschränken, sondern sollte generell gelten. Zwar wird Arbeit zu Randzeiten aus logistischen Gründen in den meisten Fällen im Homeoffice geleistet werden wollen. Denkbar ist jedoch auch, dass die Arbeit nach einem Unterbruch durch Kinderbetreuung oder Ausübung eines Amtes oder Hobbies am Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten der Arbeitgebenden fortgesetzt wird (insbesondere dann, wenn die Arbeitstätigkeit nicht im Homeoffice ausgeführt werden kann oder darf).

Zuletzt möchte die Zürcher Handelskammer darauf hinweisen, dass die Regelungen zur Arbeitszeit sowie andere Massnahmen zum Schutz der Gesundheit im Arbeitsgesetz verankert und nicht im Obligationenrecht sind. Diese Aufteilung entspricht der gesetzlichen Systematik, die das Arbeitsrecht in einen öffentlich-rechtlichen Bereich (Arbeitnehmerschutz durch das Arbeitsgesetz) und einen privat-rechtlichen Bereich (Arbeitsvertragsrecht durch das Obligationenrecht) trennt. Deshalb lehnt die Zürcher Handelskammer die Variante, welche auch Änderungen des Obligationenrechts vorsieht, ab.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse
Zürcher Handelskammer

Raphaël Tschanz
Direktor

Claudio Zihlmann
Leiter Wirtschaftspolitik

REGIERUNGSRAT

Regierungsgebäude, 5001 Aarau
Telefon 062 835 12 40, Fax 062 835 12 50
regierungsrat@ag.ch
www.ag.ch/regierungsrat

Per E-Mail
Staatssekretariat für Wirtschaft

ab-geko@seco.admin.ch

4. Dezember 2024

Umsetzung der parlamentarischen Initiative "Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Home-office" (16.484); Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 10. September 2024 wurden die Kantonsregierungen eingeladen, sich zur Umsetzung der (16.484) parlamentarischen Initiative "Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice" zu äussern. Der Regierungsrat des Kantons Aargau bedankt sich für diese Möglichkeit.

Die vorliegende parlamentarische Initiative bezweckt, mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice zu schaffen. Der Regierungsrat begrüsst die der Initiative zugrundeliegende Idee und erachtet die dazu vorgeschlagene Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) grundsätzlich als sinnvoll und zielführend.

Die einzelnen vorgeschlagenen Änderungen des ArG geben Anlass zu folgenden Bemerkungen:

Art. 28a Abs. 1 Bst. a Geltungsbereich

Der Regierungsrat befürwortet, dass der Begriff "grosse Autonomie" in einer Verordnung näher bestimmt wird.

Art. 28c Tages- und Abendarbeit

Der Zeitraum, innert welchem die tägliche Arbeitszeit liegen muss, soll von 14 auf 17 Stunden erhöht werden.

Im Arbeitsalltag kommt es regelmässig vor, dass Arbeiten im Homeoffice mit Arbeiten vor Ort am Arbeitsplatz, bei Dritten oder unterwegs innerhalb eines Arbeitstags kombiniert werden. Dabei kämen mit der vorgeschlagenen Regelung unterschiedliche Zeitrahmen zur Anwendung, was zu Unklarheiten führen kann und die Komplexität erhöht. Es ist zu prüfen, wie eine einfache Anwendung des Zeitrahmens von 17 Stunden sichergestellt werden kann.

Art. 28d Abs. 2 Tägliche Ruhezeit

Der Begriff "dringende Tätigkeiten" ist in einer Verordnung näher und eng zu bestimmen.

Art. 28e Sonntagsarbeit

Der Minderheitsantrag wird abgelehnt.

Wenn die Sonntagsarbeit im vorgeschlagenen Rahmen bewilligungsfrei ermöglicht wird, ist die Einschränkung "aus eigenem Antrieb" (gemäss erläuterndem Bericht) im Gesetz zu ergänzen. Dieser Aspekt ist eine wesentliche Unterscheidung zur bestehenden bewilligungspflichtigen Sonntagsarbeit.

Art. 28g Abs. 1 Vereinbarung über Telearbeit

Der Regierungsrat befürwortet, dass "weitere Massnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes" in einer Verordnung näher bestimmt werden.

Art. 28h (neu) Arbeitsgeräte und Auslagen

Regelungen zu finanziellen Fragen gehören nicht ins ArG, denn das ArG dient dem Gesundheitsschutz.

Variante: Änderung des Obligationenrechts (E-OR) C^{bis}. Der Telearbeitsvertrag

Unter diesem Titel werden einige Aspekte von Telearbeit geregelt. Jedoch werden die Rechtsfragen, die sich bei Arbeit im Homeoffice stellen, nicht umfassend geregelt. Nicht geregelte Rechtsfragen, die sich stellen, wären etwa: Kann der Arbeitgebende bestimmen, dass der Arbeitnehmende zu einer Teambesprechung vor Ort kommen muss? Wie ist es, wenn es etwa zu einem Stromausfall im Homeoffice kommt? Trifft den Arbeitnehmer eine Pflicht, dafür zu sorgen, dass er im Homeoffice ungestört arbeiten kann? Welche Feiertage gelten: Diejenigen am Sitz des Arbeitgebers oder diejenigen am Wohnort des Arbeitnehmers? Muss ein Arbeitnehmer Kontrollen des Arbeitgebers in seiner Wohnung dulden?

Art. 354a E-OR erachten wir als unglücklich, denn die Definition von Art. 354a E-OR schliesst nicht an diejenige von Art. 319 Abs. 1 OR an. So können unter "Arbeitsleistungen", die im Betrieb ausgeführt werden können, auch Aufträge verstanden werden.

Aus diesen Gründen ist die Variante mit Änderung des OR gemäss den obigen Hinweisen zu überarbeiten.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Vernehmlassung.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrats



Dr. Markus Dieth
Landammann



Joana Filippi
Staatsschreiberin



KANTON
APPENZEL INNERRHODEN

Landammann und Standeskommission

Sekretariat Ratskanzlei
Marktgasse 2
9050 Appenzell
Telefon +41 71 788 93 11
info@rk.ai.ch
www.ai.ch

Ratskanzlei, Marktgasse 2, 9050 Appenzell

Per E-Mail an
ab-geko@seco.admin.ch

Appenzell, 5. Dezember 2024

16.484 Parlamentarische Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» Stellungnahme Kanton Appenzell I.Rh.

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 10. September 2024 haben Sie uns die 16.484 Parlamentarische Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» zukommen lassen.

Die Standeskommission hat die Unterlagen geprüft. Sie begrüsst die Stossrichtung der angedachten Teilrevision des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Telearbeit) sowie zusätzlich die entsprechenden Änderungen im Obligationenrecht zur Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484). Mit den gesetzlichen Anpassungen soll den gesellschaftlichen Veränderungen der Arbeitswelt Rechnung getragen werden. Insbesondere können die gesetzlichen Anpassungen dazu beitragen, die Attraktivität eines Arbeitgebers gegenüber der Arbeitnehmenden zu erhöhen, womit ein aktiver Beitrag zur Bewältigung des Arbeits- und Fachkräftemangels geleistet werden kann. Die Minderheitsanträge der WAK-N werden abgelehnt. Eine stichprobenartige Kontrolle durch eine kantonale Behörde (z.B. Arbeitsinspektorat) am Ort der Telearbeit, also meist in einem Privathaushalt, ist aus rechtlichen Überlegungen abzulehnen.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und grüssen Sie freundlich.

Im Auftrage von Landammann und Standeskommission

Der Ratschreiber:

Roman Dobler



Zur Kenntnis an:

- Volkswirtschaftsdepartement Appenzell I.Rh., Marktgasse 2, 9050 Appenzell
- Ständerat Daniel Fässler, Weissbadstrasse 3a, 9050 Appenzell
- Nationalrat Thomas Rechsteiner (thomas.rechsteiner@parl.ch)



Regierungsrat, 9102 Herisau

Kommission für Wirtschaft und Abgaben des
Nationalrates (WAK-N)
3003 Bern

Dr. iur. Roger Nobs
Ratschreiber
Tel. +41 71 353 63 51
roger.nobs@ar.ch

Herisau, 5. Dezember 2024

Eidg. Vernehmlassung: Teilrevision Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Telearbeit) – Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484); Stellungnahme des Regierungsrates von Appenzel Ausserrhoden

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 10. September 2024 unterbreitet die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates die eingangs erwähnte Vorlage zur Vernehmlassung. Die Vernehmlassungsfrist dauert bis zum 10. Dezember 2024.

Der Regierungsrat von Appenzel Ausserrhoden nimmt dazu wie folgt Stellung:

Er spricht sich für die neuen Bestimmungen zur Telearbeit aus und ist mit der analogen Regelung im OR ebenfalls einverstanden. Er begrüsst, dass mit der Vorlage den gesellschaftlichen Veränderungen in der Arbeitswelt Rechnung getragen wird und Anforderungen in Bezug auf Homeoffice im richtigen Masse erfüllt werden. Insbesondere hilft die Vorlage, dass die Arbeitgeber-Attraktivität gegenüber den Arbeitnehmenden erhöht werden kann und so ein aktiver Beitrag zur Bewältigung des Arbeits- und Fachkräftemangels erfolgt.

Die erforderlichen Eckwerte sind in einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden (Art. 28g) zu regeln. Es obliegt den kantonalen Arbeitsinspektoraten im Rahmen ihrer Kontrolltätigkeit und zur Überwachung des Arbeitsgesetzes stichprobenartig auch die Vereinbarungen zu kontrollieren.

Grundsätzlich stellt sich der Regierungsrat die Frage, wieso die Flexibilisierungen für Personen mit hoher Gestaltungsautonomie nur für Arbeiten im Homeoffice greifen sollen. Der im Bericht genannte Vorteil, dass die längere maximale Zeitspanne, innert welcher die tägliche Arbeit individuell geleistet werden kann, eine optimalere Work-Life-Balance zulassen würde, sollte für Personen mit hoher Gestaltungsautonomie auch bei der Verrichtung der Arbeit im Betrieb gelten. Dasselbe gilt für eine bessere Verteilung des Pendlerverkehrs und damit eine Entlastung der Strassen und des öffentlichen Verkehrs. Vor diesem Hintergrund würde der Regierungsrat eine Ausweitung der Flexibilisierung auch auf die Arbeiten im Betrieb begrüssen.



Appenzell Ausserrhoden

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Im Auftrag des Regierungsrates

Dr. iur. Roger Nobs, Ratschreiber

Regierungsrat, Rathausstrasse 2, 4410 Liestal

Kommission für Wirtschaft und Abgaben
des Nationalrats
Herr Thomas Aeschi, Präsident
3003 Bern

per E-Mail an: ab-geko@seco.admin.ch

Liestal, 26. November 2024
VGD/KIGA/SS

16.484 n. Par. In - WAK: «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice», Vernehmlassungsantwort

Sehr geehrter Herr Aeschi
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 10. September 2024 hat die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats dem Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft die Vorlage zur Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484) zukommen lassen und zur Vernehmlassung eingeladen. In Umsetzung der genannten parlamentarischen Initiative liegt ein Vorentwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; [SR 822.11](#)) sowie – in einer Variante – des Obligationenrechts (OR; [SR 220](#)) vor. Die Vorlage hat zum Ziel, den aktuellen Entwicklungen in der Arbeitswelt Rechnung zu tragen und für die Telearbeit flexiblere Rahmenbedingungen zu schaffen. Mit den vorgeschlagenen Gesetzesänderungen sollen die Arbeitnehmenden bei der Festlegung der Arbeitszeiten mehr Gestaltungsspielraum erhalten, womit zugleich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden soll.

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme und unterbreiten Ihnen hiermit unsere Vernehmlassung.

1. Zur vorgesehenen Ergänzung des Arbeitsgesetzes

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft teilt die Auffassung, dass die gesetzlichen Bestimmungen an die inzwischen weit verbreitete Praxis, im Homeoffice zu arbeiten, angepasst werden sollten. Er begrüsst daher im Grundsatz die vorgesehene Flexibilisierung der Rahmenbedingungen für die Telearbeit, insbesondere den grösseren Gestaltungsfreiraum bei der Festlegung der Arbeitszeiten. Voraussetzung dafür bildet das Vertrauen in Arbeitnehmende und Arbeitgebende sowie in deren Vertragsmündigkeit, innerhalb der rechtlichen Vorgaben adäquate und für das konkrete Arbeitsumfeld sinnvolle und umsetzbare Konditionen auszuhandeln.

Zu den im Arbeitsgesetz vorgesehenen Ergänzungen hat der Regierungsrat die nachfolgenden Anmerkungen:

Der Regierungsrat unterstützt die vorgesehene Einschränkung des Geltungsbereichs auf Arbeitnehmende ab 18 Jahren, die in ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können. Die Vorgabe, dass die Telearbeit und ihre Modalitäten in einer schriftlichen Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag zu regeln sind, erachtet der Regierungsrat als zweckmässig. Dass bei der geplanten Ausdehnung des zulässigen Zeitrahmens für Telearbeit von regulär 14 auf 17 Stunden die tägliche Höchstarbeitszeit von 12,5 Stunden nicht erhöht und Nacharbeit weiterhin verboten bleibt, wird ausdrücklich begrüsst.

Der Regierungsrat kann das Anliegen zur Verschriftlichung des Rechts auf Nichterreichbarkeit nachvollziehen, erachtet den vorgeschlagenen Wortlaut von Art. 28b E-ArG aber nicht als zielführend. Die Erreichbarkeit ist gemäss Art. 28g Abs. 1 E-ArG in der Zusatzvereinbarung über die Telearbeit zu regeln. Der Regierungsrat geht davon aus, dass die Vertragsparteien mit dieser Thematik sorgfältig umzugehen wissen und im bestehenden gesetzlichen Rahmen praktikable Lösungen finden. Aus Sicht des Regierungsrats besteht diesbezüglich kein zusätzlicher Regelungsbedarf.

Die Reduktion der täglichen Ruhezeit von regulär 11 auf 9 Stunden an Tagen, an denen Telearbeit geleistet wird, erachtet der Regierungsrat als vertretbar, da bei Telearbeit der Arbeitsweg wegfällt und über einen Zeitraum von 4 Wochen ein Ausgleich der Ruhezeit auf 11 Stunden vorgeschrieben wird. Der Regierungsrat ist hingegen der Meinung, dass die vorgesehene Möglichkeit, die bei Telearbeit bereits reduzierte Ruhezeit für dringende Tätigkeiten unterbrechen zu können, zu weit geht: Im Sinne des Gesundheitsschutzes sollte in jedem Fall eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von wenigstens 9 Stunden gewährt werden, weshalb sich der Regierungsrat für die ersatzlose Streichung dieser Ausnahmebestimmung ausspricht (Art. 28d Abs. 2 E-ArG).

Der Regierungsrat kann sich im Hinblick auf die gewünschte Flexibilität für Arbeitnehmende im Homeoffice dem Vorschlag anschliessen, in beschränktem Rahmen bewilligungsfreie Sonntagsarbeit zu ermöglichen. Er plädiert jedoch dafür, dass die im erläuternden Bericht vorausgesetzte Freiwilligkeit von Arbeitseinsätzen an Sonntagen ihren Niederschlag im Gesetzestext findet. Der Regierungsrat beantragt deshalb, Art. 28e E-ArG dahingehend zu ergänzen, dass die Sonntags-einsätze aus eigenem Antrieb der Arbeitnehmenden erfolgen müssen.

Den Minderheitsantrag betreffend Arbeitsgeräte und Auslagen (Art. 28h E-ArG) lehnt der Regierungsrat ab: Eine Regelung im Arbeitsgesetz erscheint als systemfremd und wegen heute bereits geltender Regelungen im OR überflüssig.

2. Zur vorgesehenen Ergänzung des Obligationenrechts

Die als Variante vorgeschlagene Ergänzung des OR mit Bestimmungen zum Telearbeitsvertrag erscheint dem Regierungsrat nicht wie beabsichtigt der Kohärenz des Arbeitsrechts dienend. Sie beinhaltet Wiederholungen von Telearbeitsbestimmungen im Arbeitsgesetz oder regelt Sachverhalte, die sich bereits aus den bestehenden Bestimmungen des OR im Zusammenhang mit denjenigen des Arbeitsgesetzes ergeben. Deutlich stossender sind jedoch die Widersprüche, die sich aus den Telearbeitsbestimmungen im OR im Vergleich zu den Arbeits- und Ruhezeiten bei Telearbeit im Arbeitsgesetz ergeben. Der Regierungsrat erachtet die vorgeschlagene Anpassung des OR als unnötig, der Rechtssicherheit abträglich und die Vertragsfreiheit übergebürlich einschränkend. Er spricht sich deshalb gegen diese Variante und gegen eine Ergänzung des OR aus.

Abschliessend bleibt anzumerken, dass die Abgrenzung zwischen der Anwendbarkeit von allgemeinen arbeitsgesetzlichen Bestimmungen und den geplanten Sonderregelungen für Telearbeit je nach mitunter tageweise unterschiedlicher Arbeitsform nicht in jedem Fall klar erscheint. Es ist damit zu rechnen, dass der Überprüfbarkeit der neuen Bestimmungen im Vollzug gewisse Grenzen gesetzt sein werden und die Komplexität der Inspektionstätigkeit zunehmen wird. Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft regt deshalb den Einbezug der kantonalen Arbeitsinspektorate zur Klärung von Umsetzungsfragen sowie bei der Ausarbeitung der Verordnungsbestimmungen an.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Hochachtungsvoll



Isaac Reber
Regierungspräsident



Elisabeth Heer Dietrich
Landschreiberin



Rathaus, Marktplatz 9
CH-4001 Basel

Tel: +41 61 267 85 62
E-Mail: staatskanzlei@bs.ch
www.regierungsrat.bs.ch

Kommission für Wirtschaft und Abgaben
des Nationalrates
Thomas Aeschi, Präsident

Per E-Mail an:
ab-geko@seco.admin.ch

Basel, 10. Dezember 2024

Regierungsratsbeschluss vom 10. Dezember 2024

Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Home-office» (16.484); Vernehmlassung; Stellungnahme des Kantons Basel-Stadt

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken für die Möglichkeit zur Stellungnahme zur Vorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484).

Der Vorschlag, die Rahmenbedingungen für die Telearbeit zu flexibilisieren, ist im Grundsatz zu befürworten, da von Seiten der Arbeitnehmenden ein Bedarf an mehr Flexibilität besteht. Diese Entwicklung steht auch im Einklang mit der Veränderung der Arbeitsverhältnisse, die sich zunehmend hin zu mehr Autonomie und Selbstbestimmung bewegen. Jedoch enthält der Entwurf eine Reihe von Unklarheiten und wirft rechtliche Fragen auf, die vorgängig zu klären sind. Des Weiteren sind die potenziellen Risiken für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden mehr zu berücksichtigen. Auch mit der formellen Einführung von Telearbeit im Gesetz ist sicherzustellen, dass eine ausreichende Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben der Arbeitnehmenden gewährleistet ist.

Ausgangslage E-ArG

In dem erläuternden Bericht wird wiederholt erwähnt, dass Arbeitnehmenden, die im Rahmen der Telearbeit von zu Hause aus arbeiten, ihre Arbeitszeiten flexibler gestalten können. Jedoch findet sich nur in Art. 28d E-ArG (tägliche Ruhezeit) die Vorgabe, dass die Arbeitsleistung von zu Hause aus erbracht werden muss. In Art. 28a E-ArG steht hingegen nur, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung treffen müssen, damit sie ihre Arbeitsleistung ganz oder teilweise an einem Arbeitsort ausserhalb des Betriebs erbringen können (Telearbeit). Folglich besteht die freiwillige Möglichkeit, die Arbeitsleistung ausserhalb des Arbeitsortes zu erbringen. Dabei ist festzuhalten, dass der Entwurf insbesondere deswegen mit dem Gesundheitsschutz vereinbar ist, wenn tatsächlich von zu Hause aus gearbeitet wird. Wird im Büro gearbeitet, trifft dies nicht ohne weiteres zu, u.a. weil der Arbeitsweg nicht entfällt.

Diesbezüglich ist auch auf den Titel des Kapitels IIIa. zu verweisen: Die Bezeichnung «Arbeits- und Ruhezeit bei Telearbeit» ist irreführend, weil, wie oben festgehalten, die Arbeitsleistung nicht zwingend zu Hause erbracht wird.



Regierungsrat

Postgasse 68
Postfach
3000 Bern 8
info.regierungsrat@be.ch
www.be.ch/rr

Staatskanzlei, Postfach, 3000 Bern 8

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

per E-Mail an:
ab-geko@seco.admin.ch

RRB Nr.: 3/2025 8. Januar 2025
Direktion: Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert

Vernehmlassung des Bundes: Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Telearbeit) Stellungnahme des Kantons Bern

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Regierungsrat dankt für die Möglichkeit, zur Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG), Stellung nehmen zu können.

1. Grundsätzliches

Der Regierungsrat befürwortet im Grundsatz den Vorschlag, die Rahmenbedingungen für die Telearbeit zu flexibilisieren, da von Seiten der Arbeitnehmenden ein Bedarf an mehr Flexibilität besteht und entsprechende Entwicklungen in der Arbeitswelt zu beobachten sind. Diese Entwicklung steht auch im Einklang mit der Veränderung der Arbeitsverhältnisse, die sich zunehmend hin zu mehr Autonomie und Selbstbestimmung bewegen.

Der vorliegende Entwurf enthält jedoch eine Reihe von Unklarheiten und wirft viele rechtliche Fragen auf, die vorgängig zu klären sind. Zudem sind die potenziellen Risiken für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden stärker zu berücksichtigen. Auch mit der formellen Einführung von Telearbeit im Gesetz ist sicherzustellen, dass eine ausreichende Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben der Arbeitnehmenden gewährleistet ist und es zu keinen unerwünschten Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden kommt.

Der Regierungsrat kann deshalb dem vorliegenden Entwurf in dieser Form nicht zustimmen.

2. Zu den einzelnen Artikeln

Art. 28a E-ArG

Der Geltungsbereich der neuen Regelung wird nicht genügend konkretisiert. Die Kriterien «grosse Autonomie» und «Arbeitszeiten mehrheitlich selbst festsetzen» werden beim Vollzug zu Problemen führen, da davon auszugehen ist, dass die Betriebe diese Kriterien weit auslegen werden. Im erläuternden Bericht wird darauf verwiesen, dass darunter «tendenziell das höhere

Kader» sowie «Arbeitnehmende mit einem besonderen Pflichtenheft wie etwa Projektleitende» fallen. Es ist unklar, was unter den Begriff des «höheren Kaders» zu subsumieren ist. Dasselbe gilt für den Begriff «besonderes Pflichtenheft». Die Verwendung der Begriffe «tendenziell» und «wie etwa» führt zu einer weiteren Verwässerung der ohnehin bereits vagen Definitionen. Zusammengefasst führen die Ausführungen im Bericht nicht zu mehr Klarheit, welche Arbeitnehmenden konkret unter den Geltungsbereich der neuen Regelung fallen.

Art. 28b E-ArG

In seiner Stellungnahme zu diversen parlamentarischen Vorstössen hat der Bundesrat festgehalten, dass das Recht auf Nichterreichbarkeit während der Ruhezeit bereits heute gilt. Diesbezüglich legt das Arbeitsgesetz wöchentliche Höchstarbeitszeiten sowie tägliche Ruhezeiten fest. Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat (Art. 13 ArGV 1). Während der Ruhezeit besteht kein Anspruch des Arbeitgebers, die Arbeitnehmenden erreichen zu können, und diese haben das Recht, nicht erreichbar zu sein. Eine Ausnahme gilt für den Fall, dass sich die Arbeitnehmenden zur Leistung von zeitweiligem Piktettdienst für allfällige Sonderereignisse im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben verpflichtet haben (vgl. Art. 14 und 15 ArGV 1). Folglich gelten bereits heute ausreichende und klare gesetzliche Schranken für die ständige Erreichbarkeit. Es ist deshalb fraglich, weshalb explizit eine Regelung zugunsten dieser Gruppe von Arbeitnehmenden geschaffen werden soll. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass im Umkehrschluss davon ausgegangen werden könnte, dass das Recht auf Nichterreichbarkeit ausschliesslich für diese Gruppe gilt und nicht für die übrigen Arbeitnehmenden. Eine derartige Ungleichbehandlung wäre nicht vertretbar. Zudem stellt sich die Frage, ob die Verankerung des Rechts zur Nichterreichbarkeit im Gesetz überhaupt erforderlich ist, wenn die Pflicht zur Erreichbarkeit und deren Zeitpunkt bereits in der Vereinbarung zur Telearbeit festgehalten werden sollen. Daher ist empfehlenswert, die Bestimmung entweder im Kapitel III. zu integrieren oder sie gegebenenfalls gänzlich zu streichen. Unter der Voraussetzung, dass die Bestimmung im Kapitel IIIa. beibehalten wird, ist zu berücksichtigen, dass sich in den vorliegend einzig relevanten Bürotätigkeiten die Fünftagewoche mit Montag bis Freitag als Arbeitstage etabliert hat. Eine Bestimmung im ArG, die lediglich ein Recht auf Nichterreichbarkeit während der täglichen Ruhezeit und an Sonntagen festschreibt, impliziert eine Erreichbarkeit an Samstagen.

Art. 28c E-ArG

Eine Erhöhung des Zeitraums, innert welchem die tägliche Arbeitszeit liegen muss, von 14 auf 17 Stunden, kann eine Zunahme der psychosozialen Belastung der Arbeitnehmenden zur Folge haben. Zudem ist zu bezweifeln, ob konzentriertes und produktives Arbeiten 17 Stunden nach Arbeitsbeginn überhaupt möglich ist. Ausserdem sollte die tägliche Höchstarbeitszeit in der Bestimmung festgehalten werden. Diesbezüglich kann insbesondere auf Art. 32b ArGV 2 verwiesen werden, welcher eine deckungsgleiche Erhöhung des Zeitraums für Betriebe der Informations- und Kommunikationstechnologie beinhaltet. In der entsprechenden Wegleitung des SECO wird festgehalten, dass an einem solchen Tag maximal 13 Stunden gearbeitet werden darf. Wie bereits bei Art. 32b ArGV 2, ist das Ziel der Bestimmung nicht möglichst viel zu arbeiten, sondern eine grössere Flexibilität in der Arbeitsorganisation zu ermöglichen. Längere effektive Arbeitszeiten sind aufgrund der Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden nicht mit dem Schutzgedanken des Arbeitsgesetzes vereinbar. Bei einer alleinigen Anwendung des Gesetzestextes ist, je nach Berechnungsmethode, eine tägliche Höchstarbeitszeit von beispielsweise 15 Stunden möglich. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass die tägliche Höchstarbeitszeit von beispielsweise 13 Stunden im Gesetz verankert ist. Die tägliche Höchstarbeitszeit von 12.50 Stunden oder eben 13 Stunden im maximalen Zeitraum von 14 Stunden ist bereits heute in der Lehre umstritten und führt zu Diskussionen. Bei einer Erhöhung auf 17 Stunden würde sich die Situation weiter verschärfen.

Art. 28d E-ArG

Im erläuternden Bericht wird dargelegt, dass die Dauer der reinen Ruhezeit für Essen und Schlafen von 9 Stunden aus Sicht des Gesundheitsschutzes als vertretbar zu betrachten ist. Dies ist darauf zurückzuführen, dass bei Telearbeit von zu Hause aus insbesondere der Arbeitsweg entfällt. Die Argumentation, die eine Reduktion der Ruhezeit bei Telearbeit rechtfertigt, ist dann nachvollziehbar, wenn der Arbeitsweg entfällt. Diese Annahme kann jedoch nicht als allgemeingültig betrachtet werden, da der Gesetzesvorschlag kein tatsächliches Arbeiten von zu Hause aus verlangt, sondern nur dessen theoretische Möglichkeit voraussetzt. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass in der Praxis häufig eine Aufteilung der Arbeitsleistung in einen ersten Teil im Büro und einen zweiten Teil zu Hause erfolgt. Diese These findet ihre Bestätigung im erläuternden Bericht, der in Bezug auf die Aufweichung starrer Arbeitszeiten von einer «besseren Verteilung des Pendlerverkehrs» spricht. Die vorgesehene Regelung betreffend einen Ausgleich über einen Zeitraum von vier Wochen ist zudem weder für die Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden noch für die Vollzugsbehörden praktikabel. Sie ist mit einem erheblichen Kontrollaufwand verbunden und insbesondere für die Arbeitnehmenden dürfte die Überprüfung der Einhaltung des Durchschnittes während einer Referenzperiode in der Praxis sehr schwierig sein. Die vorgeschlagene Unterbrechung der täglichen Ruhezeit für dringliche Arbeiten ist zu streichen, da sie dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und somit dem Grundgedanken des ArG zuwiderläuft. Des Weiteren steht die Möglichkeit eines Unterbruchs der Ruhezeit für dringende Arbeiten im Widerspruch zum Recht auf Nichterreichbarkeit während ebendieser. Zudem besteht keine Klarheit darüber, was unter dringenden Arbeiten zu verstehen ist. Ob eine Arbeit als dringend zu betrachten ist oder nicht, unterliegt oft einem subjektiven Empfinden. Die daraus resultierende Unklarheit führt wiederum zu Rechtsunsicherheit und uneinheitlichem Vollzug durch die Kantone. Arbeitnehmende werden sich tendenziell nur in Ausnahmefällen gegen das Einstufen einer Arbeit als dringend durch ihren Arbeitgeber wehren und es ist anzunehmen, dass in der Praxis zu stark auf diese Ausnahmeregelung zurückgegriffen werden wird, insbesondere bei einer fehlenden restriktiven Umschreibung.

Art. 28e E-ArG

Gemäss Art. 32a Abs. 1 und 2 ArGV 1 leisten einzelne Arbeitnehmende dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit, wenn sie an mehr als 6 Sonn- und Feiertagen im Kalenderjahr zum Einsatz kommen. Mit der geplanten Bestimmung würde dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit von der Bewilligungspflicht befreit. Tätigkeiten, deren Erledigung am Sonntag im Büro mangels eines dringenden Bedürfnisses oder einer Unentbehrlichkeit nicht bewilligt werden können, könnten bewilligungsfrei in Telearbeit oder auch im Büro durch diese Gruppe von Arbeitnehmenden erledigt werden. Damit würde die Bewilligungspflicht für Sonntagsarbeit ad absurdum geführt. Gemäss dem erläuternden Bericht kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer «aus eigenem Antrieb» Sonntagsarbeit leisten und nicht, weil der Arbeitgeber dies fordert. Diese Voraussetzung sollte im Gesetz ergänzt werden, um eine klare Regelung zu schaffen.

Art. 28f E-ArG

Das Verbot der Nacharbeit sollte weiterhin aus Gründen des Gesundheitsschutzes bestehen bleiben.

Art. 28g E-ArG

Unklar bleibt, welche Rahmenbedingungen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes die Vereinbarung umfassen muss. Vor allem auch die Frage der Zeiterfassung wirft in diesem Zusammenhang Probleme auf. So ist zu klären, inwiefern Arbeitnehmende, die auf die Zeiterfassung nach Art. 73a ArGV 1 verzichten können, weiterhin verpflichtet sind, ihre Arbeitszeiten zu erfassen. Dies insbesondere, da sie die gleichen Kriterien (Arbeitszeit- und Gestaltungsautonomie) zu erfüllen haben.

Art. 28h E-ArG

Die Thematik der Auslagen ist nicht Gegenstand des Arbeitsgesetzes. Wir empfehlen deshalb, auf diese Regelung im ArG zu verzichten.

3. Variante Obligationenrecht

Die vorgesehenen Bestimmungen zur Telearbeit sind teilweise widersprüchlich und inkohärent und schaffen deshalb Rechtsunsicherheit. Der erläuternde Bericht suggeriert, dass jede arbeitsgesetzliche (oder spezialgesetzliche) Regelung, welche Schriftform erfordert, automatisch eine Anpassung des OR zur Folge hat. Dies ist jedoch nicht der Fall. Diesbezüglich kann beispielsweise auf Art. 73a ArGV 1 (Verzicht auf Arbeitszeiterfassung) verwiesen werden, der ebenfalls Schriftformerfordernisse normiert, die nicht Eingang ins OR gefunden haben. Es ist ausreichend, wenn das Spezialgesetz die schriftliche Form vorsieht. Es besteht keine Notwendigkeit, dass der Gesetzgeber im OR festlegt, wie die Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Telearbeit regeln sollen, wie diese zu kündigen ist und dass damit ein spezieller Telearbeitsvertrag geschlossen werden muss. Schlussendlich führt dies zu einer geringeren Kohärenz, da sich unter anderem Unterschiede zwischen verschiedenen Kategorien von Arbeitsverhältnissen offenbaren. So ist unklar, ob das Recht auf Nichterreichbarkeit nur für Telearbeitnehmende, nicht aber für alle übrigen Arbeitsverhältnisse gilt. Die Festlegung des Arbeitsortes und der Arbeitszeiten kann bereits im Rahmen der Vertragsfreiheit und innerhalb der arbeitsgesetzlichen Schranken erfolgen. Eine Vielzahl von Sachverhalten lässt sich mit den bestehenden Bestimmungen im OR lösen. Die vorgeschlagene Anpassung führt zu einer übergebürlichen Einschränkung der Vertragsfreiheit, welche wiederum der geforderten Flexibilität entgegensteht und die Umsetzung unnötig verkompliziert. Die Variante Obligationenrecht ist aus den genannten Gründen abzulehnen.

Sofern eine Anpassung des OR erfolgen sollte, sind folgende Punkte zu berücksichtigen:

C^{bis}. Der Telearbeitsvertrag

Die Einführung eines separaten Kapitels im OR ist nicht zielführend. Die Bestimmungen zur Telearbeit sind nicht derart spezifisch wie etwa die Regelungen zum Lehrvertrag, der im Kern einen Ausbildungszweck hat und spezifische Regelungen für eine bestimmte Personengruppe enthält. Die gesamte Thematik betrifft den Arbeitsort sowie die damit verbundenen Modalitäten und Konsequenzen. Daher ist eine Anpassung vorzugsweise bei Art. 319 ff. OR einzufügen, insbesondere bei Art. 327, Art. 327a, Art. 329ff. und Art. 330b OR (schriftliche Informationspflicht des Arbeitgebers).

Art. 354b Abs. 1 E-OR

Die Vorgabe eines Regelungsgegenstands durch den Gesetzgeber für eine bestimmte Form der Arbeitsgestaltung führt zu Inkohärenz im Arbeitsvertragsrecht.

Art. 354b Abs. 2 und 3 E-OR

Es ist unklar, weshalb der Telearbeitsvertrag durch Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages abgeschlossen werden kann. Gemäss dem erläuternden Bericht beabsichtigt der Gesetzgeber lediglich eine Vereinbarung. Es entspricht der üblichen Praxis, Änderungen, die einzelne Aspekte des Arbeitsverhältnisses betreffen, durch Zusätze, Anhänge oder Zusatzvereinbarungen zu bestehenden Arbeitsverträgen zu regeln.

Auch eine Rückumwandlung in einen Arbeitsvertrag ohne Telearbeitsleistung bei Kündigung erscheint im vorliegenden Kontext als ungewöhnlich. In der Regel werden Verträge mit Kündigungsregelungen nicht umgewandelt, sondern beendet. Art. 28g Abs. 3 E-ArG sieht vor, dass der zugrundeliegende Arbeitsvertrag für die Telearbeit von einer etwaigen Kündigung unberührt

bleibt. Wenn man die Telearbeit als gewöhnlichen Zusatz zum Arbeitsvertrag ausgestalten würde, die separate Kündigungsmodalitäten folgt, würde die Notwendigkeit einer Umwandlung in einen Arbeitsvertrag ohne Telearbeitsleistung vermieden.

Die Kündigungsfristen sollten sich an den Vorgaben des OR (Art. 335c) orientieren. Es ist nicht ersichtlich, weshalb für die Telearbeitsvereinbarung andere Kündigungsfristen gelten sollten als für andere Zusätze zu Arbeitsverträgen. Wie bereits dargelegt, geht es um den Arbeitsort und die damit verbundenen Modalitäten. Unklar ist auch, ob nun eine Verlängerung oder eine Verkürzung der einmonatigen Kündigungsfrist eine unzulässige Abweichung zuungunsten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers wäre (vgl. Art. 362 Abs. 1 E-OR). In Abhängigkeit von den konkreten Umständen kann eine längere oder kürzere Kündigungsfrist für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer vorteilhafter sein.

Art. 354c E-OR

Die Nichterreichbarkeit stellt kein spezifisches Merkmal der Telearbeit dar. Das Recht auf Nichterreichbarkeit wird mit der Revision lediglich im Bereich des Telearbeitsvertrages integriert. Allerdings sind auch die übrigen Arbeitnehmenden nicht verpflichtet, in ihrer Freizeit erreichbar zu sein. Die explizite Aufnahme führt im Arbeitsvertragsrecht zu Inkohärenz.

Art. 354d E-OR

Die vorgesehene Lohnbestimmung findet in sämtlichen Bereichen des Arbeitsrechts Anwendung. Eine spezielle Regelung führt zu Inkohärenz innerhalb des Arbeitsvertragsrechts.

Art. 354e E-OR

Es erscheint sinnvoll, eine Regelung zu etablieren, welche der Rechtsprechung zum Auslagenersatz entspricht.

Der Regierungsrat dankt Ihnen für die Berücksichtigung seiner Anliegen.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrates



Evi Allemann
Regierungspräsidentin



Christoph Auer
Staatschreiber

Verteiler

- Finanzdirektion
- Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion
- Staatskanzlei

Art. 28a E-ArG

Der Geltungsbereich wird nicht genügend konkretisiert. Die Kriterien «grosse Autonomie» und «Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen» werden beim Vollzug voraussichtlich Anlass zu Diskussionen geben, obwohl diese beiden Bedingungen denjenigen von Art. 73a ArGV 1 (Verzicht auf die Arbeitszeitverfassung) und Art. 34a Abs. 1 lit. a ArGV 2 (Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung) entsprechen. Es ist zu erwarten, dass Betriebe und Arbeitnehmende diese Kriterien weit auslegen möchten. Im erläuternden Bericht wird darauf verwiesen, dass darunter «tendenziell das höhere Kader» sowie «Arbeitnehmende mit einem besonderen Pflichtenheft wie etwa Projektleitende» fallen. Es bleibt unklar, was unter «höheres Kader» zu verstehen ist, und auch «besonderes Pflichtenheft» ist nicht präzise genug. Die Verwendung von «tendenziell» und «wie etwa» führt zu einer weiteren Verwässerung der ohnehin bereits vagen Definitionen.

In Bezug auf die Arbeitszeiten wird vorausgesetzt, dass die Arbeitnehmenden diese «mehrheitlich selber festlegen» können. Im erläuternden Bericht wird dabei auf die Arbeitnehmenden verwiesen, die ihre Arbeitszeiten vereinfacht erfassen können, und in Klammern wird die Bestimmung von Art. 73a ArGV 1 genannt. Allerdings regelt Art. 73a ArGV 1 den Verzicht auf die Arbeitszeitverfassung. Somit bleibt unklar, auf welche Bestimmung der erläuternde Bericht verweisen möchte. Für die Gruppe der Arbeitnehmenden, welche die Arbeitszeiten vereinfacht erfassen können, muss sichergestellt sein, dass sie ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können. Insofern ist bereits die Begrifflichkeit eine andere. In der entsprechenden Wegleitung des SECO wird das in diesem Artikel verwendete Kriterium, dass die Arbeitnehmenden «ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können» wie folgt definiert: «Dieses Kriterium ist erfüllt, wenn als Richtwert mindestens ein Viertel der Arbeitszeit frei bestimmt werden kann». Die Möglichkeit zur Telearbeit besteht grundsätzlich nur für Bürotätigkeiten. Für diese dürfte eine Quote von 25 % frei festlegbarer Arbeitszeit eher die Regel als die Ausnahme sein, so dass diese Voraussetzung eine geringe Bedeutung hätte bzw. auf eine weite Anwendbarkeit der Bestimmung hindeuten würde.

Art. 28b E-ArG

In seiner Stellungnahme zu diversen parlamentarischen Vorstössen hat der Bundesrat festgehalten, dass das Recht auf Nichterreichbarkeit während der Ruhezeit bereits heute gilt. Diesbezüglich legt das Arbeitsgesetz wöchentliche Höchstarbeitszeiten sowie tägliche Ruhezeiten fest. Als Arbeitszeit gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat (Art. 13 ArGV 1). Während der Ruhezeit besteht kein Anspruch des Arbeitgebers, die Arbeitnehmenden erreichen zu können, und diese haben das Recht, nicht erreichbar zu sein. Eine Ausnahme gilt für den Fall, dass sich die Arbeitnehmenden zur Leistung von zeitweiligem Pikettdienst für allfällige Sonderereignisse im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben verpflichtet haben (vgl. Art. 14 und 15 ArGV 1). Somit gelten bereits heute ausreichende und klare gesetzliche Schranken für die ständige Erreichbarkeit.

Es ist deshalb fraglich, weshalb nun explizit eine Regelung zugunsten von Arbeitnehmenden mit Telearbeitsvereinbarung geschaffen werden soll, sodass im Umkehrschluss davon ausgegangen werden könnte, dass das Recht auf Nichterreichbarkeit ausschliesslich für diese Gruppe gilt und nicht für die übrigen Arbeitnehmenden. Eine derartige Ungleichbehandlung ist nicht vertretbar. Zudem stellt sich die Frage, ob die Verankerung des Rechts zur Nichterreichbarkeit im Gesetz überhaupt erforderlich ist, wenn die Pflicht zur Erreichbarkeit und deren Zeitpunkt bereits in der Vereinbarung zur Telearbeit festgehalten werden sollen.

Daher empfehlen wir, die Bestimmung entweder im Kapitel III. zu integrieren oder sie ganz zu streichen. Wird die Bestimmung im Kapitel IIIa. beibehalten, ist zu berücksichtigen, dass sich in den vorliegend einzig relevanten Bürotätigkeiten die Fünftageweche mit Montag bis Freitag als Arbeitstage etabliert hat. Eine Bestimmung im ArG, die lediglich ein Recht auf Nichterreichbarkeit während der täglichen Ruhezeit und an Sonntagen festschreibt, impliziert eine Erreichbarkeit an Samstagen. Zudem sollte das Recht auf Nichterreichbarkeit während der Pausen gemäss Art. 15 ArG ausgeweitet werden.

Art. 28c E-ArG

Eine Erhöhung des Zeitraums von 14 auf 17 Stunden, innert welchem die tägliche Arbeitszeit liegen muss, kann eine Zunahme der psychosozialen Belastung der Arbeitnehmenden zur Folge haben. Zudem ist zu bezweifeln, ob konzentriertes und produktives Arbeiten 17 Stunden nach Arbeitsbeginn überhaupt möglich ist.

Ausserdem sollte die tägliche Höchstarbeitszeit in der Bestimmung festgehalten werden. Diesbezüglich ist auf Art. 32b ArGV 2 zu verweisen, welcher eine deckungsgleiche Erhöhung des Zeitraums für Betriebe der Informations- und Kommunikationstechnologie beinhaltet. In der entsprechenden Wegleitung des SECO wird festgehalten, dass an einem solchen Tag maximal 13 Stunden gearbeitet werden darf. Wie bereits bei Art. 32b ArGV 2 ist das Ziel der Bestimmung, nicht möglichst viel zu arbeiten, sondern eine grössere Flexibilität in der Arbeitsorganisation zu ermöglichen. Längere effektive Arbeitszeiten sind aufgrund der Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden nicht mit dem Schutzgedanken des Arbeitsgesetzes vereinbar. Bei einer alleinigen Anwendung des Gesetzestextes ist, je nach Berechnungsmethode, eine tägliche Höchstarbeitszeit von beispielsweise 15 Stunden möglich. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass die tägliche Höchstarbeitszeit von max. 13 Stunden im Gesetz verankert ist. Die tägliche Höchstarbeitszeit von 12.50 Stunden oder eben 13 Stunden im maximalen Zeitraum von 14 Stunden ist bereits heute in der Lehre umstritten und führt zu Diskussionen. Bei einer Erhöhung auf 17 Stunden würde sich die Situation weiter verschärfen.

Art. 28d E-ArG

Im erläuternden Bericht wird dargelegt, dass die Dauer der reinen Ruhezeit für Essen und Schlafen von 9 Stunden aus Sicht des Gesundheitsschutzes als vertretbar zu betrachten ist. Dies ist darauf zurückzuführen, dass bei Telearbeit von zu Hause aus insbesondere der Arbeitsweg entfällt. Die Argumentation, die eine Reduktion der Ruhezeit bei Telearbeit rechtfertigt, ist dann nachvollziehbar, wenn der Arbeitsweg entfällt. Diese Annahme kann jedoch nicht als allgemeingültig betrachtet werden, da der Gesetzesvorschlag kein tatsächliches Arbeiten von zu Hause aus verlangt, sondern nur dessen theoretische Möglichkeit voraussetzt. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass in der Praxis häufig eine Aufteilung der Arbeitsleistung in einen ersten Teil im Büro und einen zweiten Teil zu Hause erfolgt. Diese These findet ihre Bestätigung im erläuternden Bericht, der in Bezug auf die Aufweichung starrer Arbeitszeiten von einer «besseren Verteilung des Pendlerverkehrs» spricht.

Die vorgesehene Regelung betreffend einen Ausgleich über einen Zeitraum von vier Wochen ist zudem weder für die Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden noch für die Vollzugsbehörden praktikabel. Sie ist mit einem erheblichen Kontrollaufwand verbunden und insbesondere für die Arbeitnehmenden dürfte die Überprüfung der Einhaltung des Durchschnittes während einer Referenzperiode in der Praxis sehr schwierig sein.

Die vorgeschlagene Unterbrechung der täglichen Ruhezeit für dringliche Arbeiten ist zu streichen, da sie dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und somit dem Grundgedanken des ArG zuwiderläuft. Des Weiteren steht die Möglichkeit eines Unterbruchs der Ruhezeit für dringende Arbeiten im Widerspruch zum Recht auf Nichterreichbarkeit während ebendieser. Es besteht keine Klarheit darüber, was unter dringenden Arbeiten zu verstehen ist. Ob eine Arbeit als dringend zu betrachten ist oder nicht, unterliegt oft einem subjektiven Empfinden. Die daraus resultierende Unklarheit führt zu Rechtsunsicherheit und uneinheitlichem Vollzug durch die Kantone. Arbeitnehmende werden sich tendenziell nur in Ausnahmefällen gegen das Einstufen einer Arbeit als dringend durch ihren Arbeitgeber wehren und es ist anzunehmen, dass in der Praxis zu stark auf diese Ausnahmeregelung zurückgegriffen werden wird, insbesondere bei einer fehlenden restriktiven Umschreibung.

Art. 28e E-ArG

Gemäss Art. 32a Abs. 1 und 2 ArGV 1 leisten einzelne Arbeitnehmende dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit, wenn sie an mehr als 6 Sonn- und Feiertagen im Kalenderjahr zum Einsatz kommen. Mit der geplanten Bestimmung würde dauernde oder regelmässig

wiederkehrende Sonntagsarbeit von der Bewilligungspflicht befreit. Tätigkeiten, deren Erledigung am Sonntag im Büro mangels eines dringenden Bedürfnisses oder einer Unentbehrlichkeit nicht bewilligt werden können, könnten also künftig bewilligungsfrei in Telearbeit oder auch im Büro durch diese Gruppe von Arbeitnehmenden erledigt werden. Damit würde die Bewilligungspflicht für Sonntagsarbeit ad absurdum geführt.

Gemäss dem erläuternden Bericht kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer «aus eigenem Antrieb» Sonntagsarbeit leisten und nicht, weil der Arbeitgeber dies fordert. Diese Voraussetzung sollte im Gesetz ergänzt werden, um eine klare Regelung zu schaffen.

Art. 28f E-ArG

Das Verbot der Nacharbeit soll weiterhin aus Gründen des Gesundheitsschutzes bestehen bleiben.

Art. 28g E-ArG

Unklar bleibt hier, welche Rahmenbedingungen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes die Vereinbarung umfassen muss. Vor allem auch die Frage der Zeiterfassung wirft in diesem Zusammenhang Probleme auf. So ist zu klären, inwiefern Arbeitnehmende, die auf die Zeiterfassung nach Art. 73a ArGV 1 verzichten können, weiterhin verpflichtet sind, ihre Arbeitszeiten zu erfassen; dies insbesondere, da sie die gleichen Kriterien (Arbeitszeit- und Gestaltungsautonomie) zu erfüllen haben.

Art. 28h E-ArG

Die Thematik der Auslagen ist nicht Gegenstand des Arbeitsgesetzes, da bereits der Aspekt des Gesundheitsschutzes fehlt. Auf diese Regelung im ArG ist zu verzichten.

Variante Obligationenrecht

Die vorgesehenen Bestimmungen zur Telearbeit sind teilweise widersprüchlich, sorgen für Rechtsunsicherheit und Inkohärenz. Der erläuternde Bericht suggeriert, dass jede arbeitsgesetzliche (oder spezialgesetzliche) Regelung, welche Schriftform erfordert, automatisch eine Anpassung des OR zur Folge hat. Dies ist jedoch nicht der Fall. So kann beispielsweise auf Art. 73a ArGV 1 (Verzicht auf Arbeitszeiterfassung) verwiesen werden, der ebenfalls Schriftformerfordernisse normiert, die nicht Eingang ins OR gefunden haben. Es ist ausreichend, wenn das Spezialgesetz die schriftliche Form vorsieht. Es besteht keine Notwendigkeit, dass der Gesetzgeber im OR festlegt, wie der Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin die Telearbeit regeln sollen, wie diese zu kündigen sind und dass damit ein spezieller Telearbeitsvertrag geschlossen werden muss. Schlussendlich führt dies zu einer geringeren Kohärenz, da sich unter anderem Unterschiede zwischen verschiedenen Kategorien von Arbeitsverhältnissen offenbaren: So ist unklar, ob das Recht auf Nichterreichbarkeit nur für Telearbeitnehmende, nicht aber für alle übrigen Arbeitsverhältnisse gilt. Die Festlegung des Arbeitsortes und der Arbeitszeiten kann bereits im Rahmen der Vertragsfreiheit und innerhalb der arbeitsgesetzlichen Schranken erfolgen. Die vorgeschlagene Anpassung führt zu einer übermässigen Einschränkung der Vertragsfreiheit, welche wiederum der geforderten Flexibilität entgegensteht und die Umsetzung unnötig verkompliziert. Die Variante Obligationenrecht ist aufgrund der genannten Gründe abzulehnen.

Sofern dennoch das OR angepasst werden sollte, sind folgende Punkte zu berücksichtigen:

C^{bis}. Der Telearbeitsvertrag

Die Einführung eines separaten Kapitels im OR ist nicht zielführend, denn die Bestimmungen zur Telearbeit sind nicht spezifisch genug. Die gesamte Thematik betrifft den Arbeitsort sowie die damit verbundenen Modalitäten und Konsequenzen. Daher ist eine Anpassung vorzugsweise bei Art. 319 ff. OR einzufügen, insbesondere bei Art. 327, 327a, Art. 329 ff. und Art. 330b OR (schriftliche Informationspflicht des Arbeitgebers).

Art. 354b Abs. 1 E-OR

Es schafft Inkohärenz im Arbeitsvertragsrecht, wenn der Gesetzgeber für Telearbeitsleistung einen Regelungsgegenstand vorschreibt. Für die Regelung von Einzelheiten zum Telearbeitsvertrag muss die Vertragsfreiheit gelten.

Art. 354b Abs. 2 und 3 E-OR

Es ist unklar, weshalb der Telearbeitsvertrag durch Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages abgeschlossen werden kann. Gemäss dem erläuternden Bericht beabsichtigt der Gesetzgeber lediglich eine Vereinbarung. Es entspricht der üblichen Praxis, Änderungen, die einzelne Aspekte des Arbeitsverhältnisses betreffen, durch Zusätze, Anhänge oder Zusatzvereinbarungen zu bestehenden Arbeitsverträgen zu regeln.

Auch eine Rückumwandlung in einen Arbeitsvertrag ohne Telearbeitsleistung bei Kündigung erscheint im vorliegenden Kontext als ungewöhnlich. In der Regel werden Verträge mit Kündigungsregelungen nicht umgewandelt, sondern beendet. Art. 28g Abs. 3 E-ArG sieht vor, dass der zugrundeliegende Arbeitsvertrag für die Telearbeit von einer etwaigen Kündigung unberührt bleibt. Wenn man die Telearbeit als gewöhnlichen Zusatz zum Arbeitsvertrag ausgestalten würde, müsste der Telearbeitsvertrag nicht in einen Arbeitsvertrag ohne Telearbeitsleistung umgewandelt werden.

Die Kündigungsfristen sollen sich nach den Vorgaben des OR (Art. 335c) orientieren. Es ist nicht ersichtlich, weshalb für die Telearbeitsvereinbarung andere Kündigungsfristen gelten sollten als für andere Zusätze zu Arbeitsverträgen.

Art. 354c E-OR

Die Nichterreichbarkeit stellt kein spezifisches Merkmal der Telearbeit dar. Das Recht auf Nichterreichbarkeit wird mit der Revision lediglich im Bereich des Telearbeitsvertrages integriert. Allerdings sind auch die übrigen Arbeitnehmenden nicht verpflichtet, in ihrer Freizeit erreichbar zu sein. Die explizite Aufnahme führt im Arbeitsvertragsrecht somit zu Inkohärenz.

Art. 354d E-OR

Die vorgesehene Lohnbestimmung findet in sämtlichen Bereichen des Arbeitsrechts Anwendung. Eine spezielle Regelung führt zu Inkohärenz innerhalb des Arbeitsvertragsrechts.

Art. 354e E-OR

Es erscheint sinnvoll, eine Regelung zu etablieren, welche der Rechtsprechung zum Auslagenersatz entspricht und diese Thematik umfassend und nicht bloss punktuell regelt.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen. Für Rückfragen steht Ihnen gerne Michael Mauerhofer, Leiter Bereich Arbeitsbedingungen im Amt für Wirtschaft und Arbeit, michael.mauerhofer@bs.ch, Tel. 061 267 87 78, zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Conradin Cramer
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Conseil d'Etat CE
Staatsrat SR

Route des Arsenaux 41, 1700 Fribourg

T +41 26 305 10 40
www.fr.ch/ce

Conseil d'Etat
Route des Arsenaux 41, 1700 Fribourg

PAR COURRIEL

Commission de l'économie et des redevances
du Conseil national
3003 Berne

Courriel : ab-geko@seco.admin.ch

Fribourg, le 26 novembre 2024

2024-1026

Procédure de consultation relative au projet de mise en œuvre de l'initiative parlementaire « Assouplir les conditions encadrant le télétravail » (16.484)

Monsieur le Président,

Nous nous référons à la consultation mentionnée sous rubrique et avons l'avantage de vous communiquer notre prise de position.

Le Conseil d'Etat soutient en principe la proposition d'assouplir les conditions générales du télétravail étant donné que cette évolution des formes de travail répond aux besoins actuels du marché du travail.

En effet, le télétravail est souvent perçu comme un moyen efficace de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. En travaillant à distance, les employés peuvent mieux gérer leur emploi du temps, évitant les trajets souvent longs et stressants, ce qui libère du temps pour leurs activités personnelles et familiales. Cependant, cette flexibilité s'accompagne aussi de défis spécifiques qu'il est crucial de comprendre pour bien en tirer profit.

Le télétravail permet une gestion plus souple des horaires. Les employés peuvent organiser leur journée en fonction de leurs besoins personnels et professionnels, en prenant des pauses pour des obligations familiales ou pour se ressourcer sans se sentir sous pression. La possibilité de travailler depuis chez soi peut réduire le stress lié aux transports et aux bureaux bruyants. Un cadre de travail plus confortable, qui peut être personnalisé, favorise le bien-être et, par conséquent, la productivité.

Le télétravail permet aux parents d'être plus présents pour leurs enfants ou de répondre à des urgences familiales plus facilement. Cela favorise un environnement où les obligations professionnelles et personnelles cohabitent de manière plus harmonieuse.

Toutefois, il est primordial de bien tenir compte des risques pour la santé et le bien-être des travailleurs. Même avec l'introduction formelle du télétravail dans la loi, il faut s'assurer qu'une délimitation suffisante entre le travail et la vie privée des travailleurs soit garantie et qu'il n'y ait pas d'effets indésirables sur la santé des travailleurs. En effet, à domicile, il devient plus difficile de séparer les heures de travail des moments de détente. Certains télétravailleurs ont tendance à prolonger leur journée de travail ou à répondre aux sollicitations professionnelles en dehors des heures normales, ce qui peut entraîner une surcharge de travail et un épuisement professionnel.

Il faut également éviter l'isolement social que peut entraîner le télétravail car les interactions avec les collègues sont plus limitées et souvent virtuelles. Ce manque de contact humain peut affecter le moral et créer un sentiment de solitude, surtout pour ceux qui travaillent à temps plein à distance.

En outre, en l'absence d'un bureau ergonomique, les télétravailleurs peuvent adopter des postures inappropriées, entraînant des douleurs musculosquelettiques. De plus, le manque de pauses et de mouvements est fréquent, ce qui peut nuire à la santé physique à long terme.

Cela étant, le Conseil d'Etat se prononce comme suit sur les différentes dispositions :

Art. 28a LTr

Le champ d'application n'a pas été suffisamment concrétisé. Les critères « grande autonomie » et « fixer soi-même la majorité des horaires de travail » donneront probablement lieu à de grandes discussions lors de l'exécution, bien que ces deux conditions correspondent à celles de l'art. 73a OLT 1 (renonciation à la réglementation de la durée du travail) et de l'art. 34a, al. 1, let. a, OLT 2 (entreprises de services dans les domaines de l'audit, de la fiduciaire et du conseil fiscal). Il faut s'attendre à ce que les entreprises et les travailleurs souhaitent interpréter ces critères de manière large, comme c'est déjà le cas pour les dispositions précitées. Le rapport explicatif indique qu'il s'agit « en général des cadres supérieurs » ainsi que des « travailleurs ayant un cahier des charges particulier, comme les chefs de projet ». Ce qu'il faut entendre par « cadre supérieur » n'est pas clair et la notion de « cahier des charges particulier » n'est pas non plus suffisamment précise.

Art. 28b LTr

Dans sa prise de position sur diverses interventions parlementaires, le Conseil fédéral a constaté que le droit de ne pas être joignable pendant le temps de repos est déjà en vigueur aujourd'hui. A cet égard, la loi sur le travail fixe des durées maximales de travail hebdomadaires ainsi que des temps de repos quotidiens. Est considéré comme temps de travail le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur (art. 13 OLT 1). Pendant le temps de repos, l'employeur n'a pas le droit d'atteindre les travailleurs et ceux-ci ont le droit de ne pas être joignables. Une exception est faite dans le cas où les travailleurs se sont engagés à assurer un service de piquet temporaire pour d'éventuels événements spéciaux dans le cadre des dispositions légales (cf. art. 14 et 15 OLT 1).

Art. 28d LTr

Le rapport explicatif indique que la durée de 9 heures de repos uniquement pour les repas et le sommeil peut être considérée comme acceptable du point de vue de la protection de la santé. Cela s'explique par le fait que le télétravail à domicile supprime notamment le trajet. Le raisonnement qui justifie une réduction du temps de repos en cas de télétravail est compréhensible si le trajet pour se rendre au travail est supprimé.

La réglementation prévue concernant une compensation sur une période de quatre semaines n'est en outre praticable ni pour les travailleurs et les employeurs, ni pour les autorités d'exécution. Elle est liée à un travail de contrôle considérable et, en particulier pour les travailleurs, la vérification du respect de la moyenne pendant une période de référence risque d'être très difficile dans la pratique.

Art. 28e LTr

Selon l'art. 32a, al. 1 et 2, OLT 1, les travailleurs individuels effectuent un travail dominical régulier ou périodique s'ils sont appelés à travailler plus de six dimanches et jours fériés par année civile. Avec la disposition prévue, le travail dominical régulier ou périodique ne serait plus soumis à autorisation. Les activités dont l'exécution le dimanche au bureau ne peut être autorisée faute de besoin urgent ou d'indispensabilité pourraient être exécutées sans autorisation en télétravail ou même au bureau par cette catégorie de travailleurs. L'obligation d'obtenir une autorisation pour travailler le dimanche serait ainsi poussée jusqu'à l'absurde. Selon le rapport explicatif, le travailleur peut travailler le dimanche « de sa propre initiative » et non parce que l'employeur l'exige. Cette condition devrait être complétée dans la loi afin de créer une réglementation claire.

Art. 28f LTr

L'interdiction du travail de nuit devrait être maintenue pour des raisons de protection de la santé.

Art. 28g LTr

Ici aussi, il n'est pas clair quelles conditions générales doivent être incluses dans la convention pour garantir la protection de la santé. C'est surtout la question de la saisie du temps de travail qui pose un problème dans ce contexte. Ainsi, il convient de clarifier dans quelle mesure les travailleurs qui peuvent renoncer à l'enregistrement du temps de travail selon l'art. 73a OLT 1 sont toujours tenus d'enregistrer leurs horaires de travail. Ceci d'autant plus qu'ils doivent remplir les mêmes critères (autonomie en matière de temps de travail et d'aménagement).

Code des obligations

En ce qui concerne l'inscription de dispositions spécifiques au télétravail dans le Code des obligations, le Conseil d'Etat est d'avis qu'il faut y renoncer à partir du moment où les dispositions ci-dessus de la LTr auront été clarifiées. En effet, il faut éviter d'introduire des obligations administratives supplémentaires pour les entreprises et de privilégier une approche fondée sur la souplesse où les employeurs et employés sont incités à dialoguer et à trouver des solutions adaptées sans contrainte excessive.

En vous remerciant de prendre en compte nos remarques, nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Au nom du Conseil d'Etat :

Jean-Pierre Siggen, Président



Jean-Pierre Siggen

Signature électronique qualifiée - Droit suisse

Danielle Gagnaux-Morel, Chancelière d'Etat

Danielle Gagnaux-Morel

Signature électronique qualifiée - Droit suisse

L'original de ce document est établi en version électronique

Copie

—

à la Direction de l'économie, de l'emploi et de la formation professionnelle, pour elle et le Service public de l'emploi ;
à la Chancellerie d'Etat.



Genève, le 4 décembre 2024

Le Conseil d'Etat

4925-2024

Conseil national
Commission de l'économie et des
redevances
Monsieur Thomas Aeschi, président

Par courriel à :
ab-geko@seco.admin.ch

Concerne : mise en œuvre de l'initiative parlementaire « Assouplir les conditions encadrant le télétravail » (16.484)

Monsieur le Président,

Notre Conseil a pris connaissance avec intérêt de votre courrier du 10 septembre 2024, concernant l'objet cité en marge, et vous en remercie.

Nous partageons l'objectif poursuivi par l'avant-projet relatif à la modification de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail) et du code des obligations dans sa variante. Cet avant-projet vise à offrir une plus grande flexibilité dans l'organisation du télétravail au sein des entreprises, répondant ainsi à des besoins réels et reflétant des évolutions sociétales auxquelles nous sommes particulièrement sensibles.


Cependant, après un examen attentif, notre Conseil considère que des ajustements du projet mis en consultation sont nécessaires afin d'éviter que la flexibilisation des conditions régissant le télétravail ait pour conséquence des effets indésirables, en particulier une augmentation des risques psycho-sociaux et des maladies qui peuvent en découler. Il nous paraît, en particulier, nécessaire de garantir pleinement le droit à la déconnexion nouvellement instauré et de supprimer dès lors la possibilité que les périodes de repos puissent être interrompues pour exécuter des activités urgentes.

Nous soutenons par conséquent cet avant-projet, moyennant la prise en compte de la réserve exprimée. Nous vous invitons par ailleurs à prendre connaissance de nos remarques détaillées, annexées à la présente réponse.

En vous remerciant par avance de l'attention que vous voudrez bien accorder à notre prise de position, nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de notre parfaite considération.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :



Michèle Righetti-El Zayadi

La présidente :



Nathalie Fontanet

Annexe mentionnée

**Procédure de consultation relative au projet de mise en œuvre de l'initiative parlementaire
« Assouplir les conditions encadrant le télétravail » (16.484)**

Prise de position du Conseil d'Etat de la République et Canton de Genève

Commentaires détaillés :

A. Modifications de la loi sur le travail

a. Article 28a LTr

Cet article définit le champ d'application. Ainsi, les dispositions sur le télétravail ne s'appliqueraient qu'aux travailleuses et travailleurs de plus de 18 ans qui, disposant d'une grande autonomie dans leur travail, peuvent dans la majorité des cas fixer eux-mêmes leurs horaires de travail et ont convenu par écrit avec l'employeur qu'ils pouvaient fournir leurs prestations de travail en totalité ou en partie en un lieu de travail en dehors de l'entreprise.

La notion de grande autonomie est, dans la pratique, difficile à définir. Par conséquent, cette notion mériterait d'être précisée. Les indices et critères du commentaire du SECO concernant l'art. 73a OLT1, permettant d'établir si une personne employée bénéficie d'une grande autonomie, pourrait par exemple être repris.

D'autre part, étant donné que l'art. 73a OLT1 est, dans le rapport explicatif, présenté comme exemple, il n'est pas clair si le nouvel article 28a LTr couvre un cercle plus large de personnes employées que celles actuellement couvertes par ledit art. 73a OLT1. Ce point devrait dès lors être clarifié.

b. Article 28b LTr

Cette disposition prévoit un droit à la déconnexion. Ainsi la personne employée a le droit de ne pas être atteignable pendant ses heures de travail.

Nous sommes favorables à un droit à la déconnexion, toutefois ce droit devrait être défini d'une manière plus précise afin de garantir pleinement la protection de la santé de la personne employée et d'éviter que la flexibilisation de l'organisation du télétravail puisse se traduire par une augmentation des risques psychosociaux et des maladies qui peuvent en découler.

c. Article 28c LTr

Cet article prévoit que l'intervalle maximal dans lequel le travail quotidien peut s'étendre passerait de 14 heures à 17 heures. Cette extension devrait permettre un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Il est précisé que l'intervalle de nuit doit toujours demeurer exempt de travail et que la durée quotidienne maximale demeure identique.

L'extension de l'intervalle maximal de travail quotidien peut être soutenue, sous condition que le droit à la déconnexion prévue à l'art. 28b soit pleinement réalisé.

d. Article 28d LTr

Cette disposition propose de réduire le repos quotidien de 11 heures à 9 heures afin de laisser plus de flexibilité à la personne employée et de permettre à cette dernière la possibilité de concilier vie privée et vie professionnelle de la manière la plus optimale possible. Le repos quotidien de 11 heures prévu par la loi doit toutefois être assuré en moyenne sur quatre semaines. L'alinéa 2 prévoit la possibilité pour la personne employée d'interrompre le temps

de repos pour pouvoir exécuter des activités urgentes à condition que la durée totale du repos quotidien soit respectée.

En principe, la réduction du temps de repos quotidien peut être soutenue. Il conviendrait toutefois de préciser que cette disposition ne peut être cumulée avec l'extension de l'intervalle maximal du travail de jour et du soir afin d'éviter que le repos quotidien puisse être réduit à 7 heures.

Nous sommes en revanche strictement opposés à la possibilité d'interrompre le repos qui va clairement à l'encontre du droit à la déconnexion instauré à l'art. 28b.

e. Art. 28e LTr

Cette disposition autorise le travail du dimanche neuf dimanches au maximum par an, cinq heures au maximum par dimanche, à l'initiative de la personne employée.

Cette nouvelle possibilité de travailler le dimanche sans autorisation s'exercerait exclusivement à l'initiative de la personne employée. Il conviendrait toutefois de préciser les modalités de cette disposition, afin d'éviter que des personnes privilégient cette option dans le seul but d'obtenir des suppléments salariaux.

B. Modifications du code des obligations (variante)

a. Art. 354d CO

La disposition prévoit que lorsque la personne employée doit être joignable en dehors du temps de travail, elle doit être rémunérée à un taux de salaire plein en cas d'activité effective et, sinon, à un taux qui peut être réduit et qui est fonction de la fréquence et de la durée des sollicitations. Le rapport explicatif précise le fait que cette règle correspond à la pratique actuelle relative à des périodes similaires pendant lesquelles la personne employée doit être joignable, comme le service de piquet ou le temps mis à disposition en cas de travail sur appel.

Nous sommes d'avis que ces règles devraient être précisées afin d'éviter tout abus de la part de l'employeur. Il conviendrait en particulier de garantir que le droit à la déconnexion puisse être pleinement réalisé. Par ailleurs, le service de piquet n'étant pas réglé par le CO mais par l'OLT1, il nous semble délicat d'introduire une analogie entre des dispositions de droit privé et des dispositions de droit public tel que semble le proposer ce nouvel article de loi.

Nous sommes par ailleurs opposés au principe de confier, à l'avenir, la responsabilité à l'inspection du travail de contrôler des dispositions du CO. Ces dernières doivent rester de la compétence exclusive des parties au contrat (employeurs et employés). La mise en œuvre de l'initiative parlementaire 16.484 ne doit en aucun cas être un prétexte pour modifier cette séparation de compétences.

Regierungsrat
Rathaus
8750 Glarus

Nationalrat
Kommission für
Wirtschaft und Abgaben
3003 Bern

Glarus, 26. November 2024
Unsere Ref: 2024-211 / SKGEKO.4690

Vernehmlassung i. S. WAK-N zum Vorentwurf in Umsetzung der Pa. Iv. Burkart 16.484 Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 10. September 2024 haben Sie uns eingeladen, am Vernehmlassungsverfahren in eingangs erwähnter Angelegenheit teilzunehmen. Für die Möglichkeit zur Stellungnahme bedanken wir uns.

Die Initiative zielt darauf ab, die rechtlichen Rahmenbedingungen für Telearbeit in der Schweiz zu modernisieren und zu flexibilisieren. Die heutige Gesetzgebung ist stark auf industrielle Arbeitsweisen fokussiert und nicht ausreichend auf die Veränderungen, verursacht durch die Digitalisierung und durch die Covid-19 Pandemie, ausgerichtet. Telearbeit wird kaum berücksichtigt. Folgende Anpassungen sind dafür vorgesehen:

- Verlängerung des Arbeitszeitrahmens von 14 auf 17 Stunden.
- Verkürzung der Ruhezeit von 11 auf 9 Stunden.
- Sonntagsarbeit: Arbeitnehmende können freiwillig an bis zu 9 Sonntagen pro Jahr, jeweils für maximal 5 Stunden, ohne behördliche Genehmigung Telearbeit leisten.
- Recht auf Nichterreichbarkeit: Arbeitnehmende müssen während ihrer Ruhezeit und an Sonntagen nicht erreichbar sein.
- Kohärenz im Obligationenrecht (OR): Änderungen um Telearbeit als Vertragsform zu definieren.

Ziel ist es, mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeiten zu ermöglichen, ohne die zentralen Arbeitszeitregelungen des Gesetzes zu lockern.

1. Grundsätzliche Einschätzung

Grundsätzlich sind die Meinungen innerhalb der Verwaltung differenziert. Einerseits grösstmögliche Flexibilisierung für die Arbeitswelt, höhere Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeiten, auch eine höhere Ausschöpfung des Fachkräftepotenzials und andererseits der Gesundheitsschutz von Arbeitnehmenden. Die Vorlage berücksichtigt den gesellschaftlichen Trend und soll massgebend zu einer positiven wirtschaftlichen Entwicklung beitragen. Es stellt sich hierzu die Frage der Balance zwischen Arbeitsflexibilität und dem Erholungswert für wirksame Leistungserbringung.

Aus den angedachten Anpassungen ergeben sich im Idealfall eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie, höhere Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden, Entlastung des Pendlerverkehrs und die Berücksichtigung gesellschaftlicher Trends wie auch die Förderung der Freiwilligkeit. Es drohen jedoch auch negative Impulse auf den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmenden. Diese sollen mit dieser Gesetzesänderung mehr Gestaltungsspielraum erhalten, insbesondere um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Der Kern der Vorlage sieht vor, die maximale Zeitspanne für die Tages- und Abendarbeit von 14 auf 17 Stunden zu erhöhen und gelegentliche freiwillige Arbeitseinsätze an Sonntagen zu erlauben. Gleichzeitig soll auch das Recht auf Nichterreichbarkeit festgeschrieben werden. Der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden wird wesentlich durch die Arbeitsbedingungen beeinflusst. Gesunde Mitarbeitende sind für den Erfolg unserer Wirtschaft zentral. Nur gesunde Mitarbeitende sind motiviert und leistungsfähig. Die Gefahr, die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern und somit mehr krankheitsbedingte Arbeitsausfälle zu riskieren ist die Schattenseite der geplanten Gesetzesänderung.

Fazit: Der Kanton Glarus wird sich nicht, wie im Orientierungsschreiben gewünscht, für eine der beiden Varianten (ArG oder OR) festlegen. Das Ziel den Arbeitnehmerschutz zu gewährleisten soll künftig den Kernpunkt beider Varianten bilden. Wir halten fest, dass für die Umsetzung der geplanten Gesetzesänderung eine enge Zusammenarbeit zwischen dem SECO, den kantonalen Instanzen und den Arbeitgebenden zwingend erforderlich ist. Im Weiteren müssen die neuen Richtlinien klar, praktikabel und respektvoll gegenüber den Rechten von Arbeitnehmenden sein. Wir erachten die vorgesehenen Änderungen in beiden Varianten als zu unbestimmt, zu wenig griffig. Sie enthalten zu viel Interpretationsspielraum. Wir erlauben uns nachfolgend uns zu den einzelnen Artikeln der Variante ArG wie folgt zu äussern.

2. Anmerkungen und Anträge zu den einzelnen Bestimmungen / Änderungen

2.1. Art. 28a, Geltungsbereich

Der Geltungsbereich wurde nicht genügend konkretisiert. Die Definition erweckt den Eindruck einer Zweiklassengesellschaft. Die Kriterien «grosse Autonomie» und «Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen» werden beim Vollzug erfahrungsgemäss Anlass zu grossen Diskussionen geben, obwohl diese beiden Bedingungen denjenigen von Art. 73a ArGV 1 (Verzicht auf die Arbeitszeitverfassung) und Art. 34a Abs. 1 lit. a ArGV 2 (Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung) entsprechen. Es ist zu erwarten, dass Betriebe und Arbeitnehmende diese Kriterien, wie bereits bei den vorgenannten Bestimmungen, weit auslegen möchten. Im erläuternden Bericht wird darauf verwiesen, dass darunter «tendenziell das höhere Kader» sowie «Arbeitnehmende mit einem besonderen Pflichtenheft wie etwa Projektleitende» fallen. Es bleibt unklar, was unter «höheres Kader» zu verstehen ist und auch «besonderes Pflichtenheft» ist nicht präzise. Die Verwendung von «tendenziell» und «wie etwa» führt zu einer weiteren Verwässerung der ohnehin bereits vagen Definitionen. Im erläuternden Bericht wird auch auf die Arbeitnehmenden verwiesen, welche ihre Arbeitszeiten vereinfacht erfassen können und somit einzig die täglich geleistete Arbeitszeit dokumentieren müssen. Der im Bericht genannte Verweis auf Art. 73a ArGV 1 ist nicht korrekt. Der korrekte Art. 73b ArGV 1 sieht vor, dass bei dieser Personengruppe wie erwähnt, einzig die geleistete Arbeitszeit, nicht jedoch der Beginn und das Ende, dokumentiert werden. Die genannten Anmerkungen und Fragen verdeutlichen, dass keine ausreichend klare Definition vorliegt und folglich ein einheitlicher Vollzug in Frage gestellt wird.

2.2. Art. 28b, Recht auf Nichterreichbarkeit

Keine Anmerkungen

2.3. Art. 28c, Tages- und Abendarbeit

Es ist zu befürchten, dass eine Erhöhung des Zeitraums in dem die tägliche Arbeitszeit (17 Std.) geleistet werden kann, zu einer Zunahme der psychosozialen Belastung führt. Der Kanton Glarus erachtet es bei einer Annahme dieser Bestimmung als notwendig, dass die tägliche Höchstarbeitszeit festgelegt wird. Dies beispielsweise analog der anwendbaren Sonderbestimmungen nach Art. 32b ArGV 2 (Betriebe der Informations- und Kommunikationstechnologie), wonach im Zeitraum von 17 Stunden maximal 13 Stunden gearbeitet werden darf. Bei einer alleinigen Anwendung des vorliegenden Gesetzestextes wäre je nach Berechnungsmöglichkeit eine tägliche Arbeitszeit von 15 Stunden möglich. Wir erwähnen an dieser Stelle, dass eine heute mögliche tägliche Höchstarbeitszeit von 12,5 bzw. 13 Stunden im Zeitraum von 14 Stunden aus Sicht des Gesundheitsschutzes umstritten ist.

2.4. Art. 28d, Tägliche Ruhezeit

Einer Reduktion der täglichen Ruhezeit auf 9 Stunden bei Telearbeit kann aus Sicht des Kantons Glarus zugestimmt werden. Allerdings erachten wir es als problematisch, dass nach Abs. 2 es zulässig sein soll, die tägliche Ruhezeit für «dringende» Tätigkeiten zu unterbrechen. Wir beantragen Art. 28d Abs. 2 zu streichen.

2.5. Art. 28e, Sonntagsarbeit

Das heute geltende Verbot der Sonntagsarbeit ist sowohl aus Überlegungen des Gesundheitsschutzes als auch aus sozialer, kultureller und religiöser Sicht begründet. Im erläuternden Bericht ist festgehalten, dass Sonntagsarbeit für 5 Stunden an maximal 9 Sonntagen pro Jahr bewilligungsfrei und ausschliesslich aus eigenem Antrieb des Arbeitnehmenden geleistet werden darf.

Wir beantragen den Gesetzestext oder die zu erarbeitende Wegleitung dahingehend zu ändern, dass die Anordnung von Sonntagsarbeit durch den Arbeitgebenden unzulässig ist.

2.6. Art. 28f, Nachtarbeit

Keine Anmerkungen

2.7. Art. 28g, Vereinbarung über Telearbeit

Die Pflicht, eine Vereinbarung zu verfassen, unterstützen wir. Die im erläuternden Bericht festgehaltenen Modalitäten sind angemessen, jedoch nicht vollständig.

Antrag: Arbeitgebende sollen verpflichtet werden, die Arbeitszeiten der betroffenen Mitarbeitenden detailliert zu erfassen bzw. zu dokumentieren. Im Weiteren ist der Kanton Glarus der Meinung, dass in der Vereinbarung zusätzlich definiert werden soll, wie die geleisteten Arbeitszeiten erfasst, bzw. dokumentiert werden. Dies insbesondere mit Fokus auf Art. 73a und b ArGV 1.

2.8. Art. 28h, Arbeitsgeräte und Auslagen

Keine Anmerkungen

3. Fazit

Unabhängig davon, welche Rechtsgrundlage (OR oder ArG) für die Einführung des Telearbeitsvertrags gewählt wird, stellen sich die entsprechenden Fragen der Konkretisierung auf Verordnungsebene. Aus Sicht des Kantons Glarus stellt sich die Frage, ob es überhaupt notwendig ist, in diesem Bereich gesetzgeberisch tätig zu werden, oder ob das derzeit geltende Recht ausreicht. Diese Vorlage spaltet die Meinungen.

Aus wirtschaftlicher Sicht begrüssen wir die Anpassungen mit den noch zu definierenden Kompromissen, da sie eine höhere Flexibilität im Bereich Telearbeiten ermöglicht, das Fach-

kräftepotenzial stärker ausschöpft, die Chancen der Digitalisierung nutzt und gesellschaftliche Trends und Entwicklungen berücksichtigt. Werden aber Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Wohlergehen von Arbeitnehmenden stärker berücksichtigt, ergibt sich eine Situation, die eine nachhaltige Kompromisslösung anstreben muss.

Die Einführung der neuen Telearbeitsregelungen wird unweigerlich zu einer Erhöhung der Inspektionskosten führen, die durch die Komplexität der Kontrolle bedingt ist und somit einen erhöhten Bedarf an personellen und zeitlichen Ressourcen für entsprechende Kontrollen bedarf. Es ist entscheidend, dass die Finanzierung dieser zusätzlichen Kosten frühzeitig und nachhaltig geregelt wird, um die wirksame Durchsetzung der neuen Bestimmungen sicherzustellen. Eine Kombination aus staatlicher Unterstützung, Beteiligung der Arbeitgebenden und dem Einsatz moderner Technologien könnte dazu beitragen, diese Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen. Die Arbeitsinspektoren müssten gezielt in den neuen Technologien geschult werden, um digitale Informationen korrekt auszuwerten und Verstösse gegen die Arbeitszeitregelungen im Rahmen der Telearbeit zu erkennen. Dies erfordert spezifisches Wissen und eine Anpassung der Kontrollmethoden. Da Inspektionen am häuslichen Arbeitsplatz nicht oder nur schwer möglich sind, sollten, wenn überhaupt digitale Überwachungsinstrumente entwickelt werden. Dies könnten Plattformen sein, auf denen die Arbeitszeiten und Ruhepausen dokumentiert werden. Arbeitgebende und Arbeitnehmende könnten so ihre Aktivitäten transparent und sicher unter Beachtung des Datenschutzes melden. Physische Inspektionen der Telearbeitsplätze sollten mit Zustimmung der Arbeitnehmenden und unter Wahrung ihrer Privatsphäre durchgeführt werden.

Für die wirksame Umsetzung dieses Gesetzgebungsprojekts ist eine enge Zusammenarbeit zwischen dem SECO, den kantonalen Arbeitsinspektoraten und den Arbeitgebenden erforderlich. Dies sollte durch die Einbeziehung der kantonalen Behörden bereits auf der Ebene der Ausarbeitung des Verordnungsentwurfs geschehen. Im Weiteren müssen die neuen Richtlinien klar, praktikabel und respektvoll gegenüber den Rechten von Arbeitnehmenden sein. Summa summarum sind wir der Meinung, dass ein angedachter Vollzug durch die Arbeitsmarktbehörden resp. die Arbeitsinspektorate nicht praktikabel und wirksam umsetzbar ist.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen. Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren, den Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung.

Freundliche Grüsse

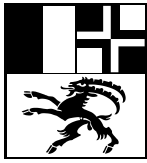
Für den Regierungsrat



Kaspar Becker
Landammann

Arpad Baranyi
Ratsschreiber

E-Mail an (PDF- und Word-Version): ab-geko@seco.admin.ch



Sitzung vom

26. November 2024

Mitgeteilt den

27. November 2024

Protokoll Nr.

912/2024

Kommission für Wirtschaft und
Abgaben
3003 Bern

Per E-Mail an:

ab-geko@seco.admin.ch

**Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice - Parlamentarische Initiative
(16.484)**

Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Präsident

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf Ihr Schreiben vom 10. September 2024 in erwähnter Sache und bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Der Vorschlag zur Flexibilisierung der Rahmenbedingungen für Telearbeit ist vom Grundsatz her zu begrüessen, da ein erhöhter Bedarf an Flexibilität seitens der Arbeitnehmenden besteht und diese Entwicklung im Einklang mit einer neuen Realität in der Arbeitswelt steht. Allerdings enthält der Entwurf zahlreiche Unklarheiten und aufkommende rechtliche Fragestellungen, die im Vorfeld einer Umsetzung zu klären sind. Dazu ist es unabdingbar, die Vollzugsorgane bereits bei der Erstellung eines möglichen Verordnungsentwurfs mit einzubeziehen. Es muss sichergestellt werden, dass Bestimmungen hinsichtlich zusätzlicher Flexibilität mögliche Risiken für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden keinesfalls erhöhen. In formeller Hinsicht ist darauf zu achten, dass die bereits heute schon unübersichtliche Gesetzgebung im Bereich des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe

und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11) durch eine minimale Anzahl klarer Bestimmungen ergänzt wird, damit möglichst grosse Klarheit für Arbeitgebende, Arbeitnehmende und Vollzugsorgane geschaffen wird. Entsprechend dem im Schreiben an die Vernehmlassungsadressaten geäusserten Wunsch halten wir an dieser Stelle fest, dass wir explizit die Variante bevorzugen, welche keine Anpassungen im Obligationenrecht vorsieht.

Zu den einzelnen Bestimmungen halten wir was folgt fest:

Art. 28a ArG:

Weder in der vorgesehenen gesetzlichen Bestimmung noch im erläuternden Bericht dazu wird der Geltungsbereich genügend konkretisiert. Insbesondere die Begriffe "grosse Autonomie" sowie "Arbeitszeiten mehrheitlich selbst festsetzen" sind äusserst vage. Ausserdem fehlt es insbesondere im Hinblick auf allfällige Telearbeit an Sonntagen an einer Regelung, welche Arbeiten ausgeführt werden dürften. Ohne eine ausreichend klare Definition sind Unklarheiten bei den betroffenen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden vorprogrammiert und eine einheitliche Umsetzung in den Kantonen ist nicht gewährleistet.

Art. 28b ArG:

Bereits unter den aktuell geltenden Regeln besteht grundsätzlich kein Anspruch der Arbeitgebenden, die Arbeitnehmenden während der Ruhezeit erreichen zu können und diese haben das Recht, nicht erreichbar zu sein. Eine Ausnahme gilt für den Fall des Pikettdienstes, welcher wiederum entschädigt werden muss. Folglich gelten bereits heute ausreichende und klare gesetzliche Schranken für die ständige Erreichbarkeit und es ist nicht sinnvoll, eine Sonderregelung zu schaffen, welche letztlich nur die Gruppe von Arbeitnehmenden mit optionaler Telearbeit betrifft. Ausserdem wäre es in der Praxis beinahe unmöglich, zu kontrollieren, ob das Recht auf Unerreichbarkeit wahrgenommen werden darf. Aus sämtlichen vorgenannten Gründen schlagen wir daher vor, die vorliegende Bestimmung gänzlich zu streichen.

Art. 28c ArG:

Aufgrund der Tatsache, dass die vorgesehene Erhöhung des Zeitraums, innert welchem die tägliche Arbeitszeit liegen muss, eine Zunahme der psychosozialen Belastung der Arbeitnehmenden zur Folge haben kann, sollte auch die tägliche Höchstarbeitszeit explizit in dieser Bestimmung festgehalten werden. Im Sinne eines Vorschlages wird auf maximal 13 Stunden verwiesen, wie sie auch in der Wegleitung des SECO zur vergleichbaren Bestimmung von Art. 32b ArGV 2 festgehalten werden. Ziel dieser Bestimmung ist es wie auch beim vorgesehenen Art. 28c ArG nicht, möglichst viel zu arbeiten, sondern die Arbeitszeit flexibler zu gestalten.

Art. 28d ArG:

Während die Festlegung der Dauer einer reinen Ruhezeit für Essen und Schlafen von neun Stunden vertretbar erscheint, beurteilen wir die Regelung betreffend einen Ausgleich über einen Zeitraum von vier Wochen weder für die Arbeitnehmenden und die Arbeitgebenden noch für die Vollzugsbehörden als praktikabel. Gänzlich zu verzichten ist auf die in Absatz 2 der vorgesehenen Bestimmung geregelte mögliche Unterbrechung der täglichen Ruhezeit für dringende Tätigkeiten. Solche Unterbrechungen würden dem Gesundheitsschutz als Grundgedanken des ArG zuwiderlaufen.

Art. 28e ArG:

Die Bestimmung zur Sonntagsarbeit sollte unserer Ansicht nach dahingehend ergänzt werden, dass Arbeitnehmende "aus eigenem Antrieb" Sonntagsarbeit leisten dürfen und nicht, weil es die Arbeitgebenden fordern. Weiter sollte entweder in Art. 28a ArG oder in Art. 28e präzisiert werden, welche Arbeit an Sonntagen in Telearbeit verrichtet werden kann. Unproblematische Projektarbeit, Büroarbeit oder vergleichbare Tätigkeiten sollten möglich sein, während man Verkaufs- oder Beratungstätigkeiten an Sonntagen strikte einschränken müsste. Ansonsten könnte so leicht die Bewilligungspflicht für nicht bewilligungsfähige Tätigkeiten umgangen werden.

Art. 28f ArG:

Wir sind der Ansicht, dass das Verbot der Nachtarbeit aus Gründen des Gesundheitsschutzes bestehen bleiben soll, weshalb wir diese Bestimmung vollumfänglich gutheissen.

Art. 28h ArG:

Da eine allfällige Regelung über die Finanzierung von Arbeitsgeräten und Auslagen keinen Zusammenhang mit dem Gesundheitsschutz hat, ist darauf zu verzichten, diese Frage im ArG zu regeln. Allenfalls könnte an anderer Stelle angemerkt werden, dass die Berechtigung, Telearbeit auszuüben, an die Voraussetzung geknüpft wird, dass ein Arbeitsplatz existiert, dessen Einrichtung den ergonomischen Standards entspricht.

Variante Obligationenrecht:

Die Einführung der Regelung eines Telearbeitsvertrags im Obligationenrecht (OR) lehnen wir ausdrücklich ab. Bereits das geltende Recht erlaubt es, ohne Sonderbestimmungen vertragliche Vereinbarungen über die Arbeit im Homeoffice zu vereinbaren. Die vorgeschlagene Anpassung würde zu einer übergebührlischen Einschränkung der Vertragsfreiheit führen, wenn im OR festgelegt würde, wie Telearbeit zu regeln oder zu kündigen wäre.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse



Namens der Regierung

Der Präsident:

Dr. Jon Domenic Parolini

Der Kanzleidirektor:

Daniel Spadin

Hôtel du Gouvernement – 2, rue de l'Hôpital, 2800 Delémont

Secrétariat d'Etat à l'économie – SECO
Holzikofenweg 36
3003 Berne

Par courriel : ab-geko@seco.admin.ch

Hôtel du Gouvernement
2, rue de l'Hôpital
CH-2800 Delémont

t +41 32 420 51 11
f +41 32 420 72 01
chancellerie@jura.ch

Delémont, le 12 novembre 2024

Projet de mise en œuvre de l'initiative parlementaire 16.484 « Assouplir les conditions encadrant le télétravail » – procédure de consultation

Madame, Monsieur,

Par courrier du 10 septembre 2024, M. Thomas Aeschi, président de la Commission de l'économie et des redevances du Conseil national, a ouvert la procédure de consultation citée en titre. Le Gouvernement jurassien en a pris connaissance avec attention et se détermine comme il suit.

Les modifications proposées par la Commission rapprochent la législation d'une réalité qui s'est déjà imposée à une partie du monde du travail. Elles apportent une flexibilisation des règles régissant la durée du travail qui est souhaitable pour les entreprises et les employés qui jouissent de la possibilité de télétravailler. L'Exécutif est donc globalement favorable aux modifications proposées de la loi sur le travail (LTr), y compris les adaptations du code des obligations (modification avec variante).

Comme le souligne la Commission, ces nouvelles dispositions peuvent faire peser un risque accru pour la santé des employés qui ne doit pas être négligé. La mise en œuvre de certains articles en parallèle au droit actuel pose aussi quelques questions. Ces raisons amènent le Gouvernement à exprimer les réserves et commentaires suivants.

Art. 28c Travail de jour et du soir

Il est prévu dans cet article d'étendre l'intervalle maximal de travail quotidien de 14 heures à 17 heures.

Dans le rapport explicatif, la Commission indique vouloir offrir une plus grande marge de manœuvre aux employés et employeurs en allongeant la période pendant laquelle la prestation de travail peut être fournie, ceci sans augmenter la durée maximale de travail hebdomadaire ou quotidienne. Tout en adhérant à ce principe, il faut rappeler ici que la LTr ne définit que la durée maximale de la

semaine de travail. Une limite quotidienne n'est fixée que dans les cas particuliers de la protection des jeunes et de la maternité. Pour tous les autres collaborateurs, la durée maximale quotidienne ne peut se déduire que sur la base de l'intervalle de travail de 14 heures duquel sont déduites les pauses obligatoires (selon la règle communément admise 14h-1h-2x15 min = 12h30 par jour). En appliquant le même principe à l'intervalle de 17 heures prévu par la nouvelle réglementation, la durée maximale de travail quotidienne est portée à 15 heures (17h-1h-2x30 min). Il n'est donc pas raisonnable que la LTr autorise ceci pour le télétravail d'autant que, dans le même temps, la durée de repos quotidienne sera réduite à 9 heures. Le Gouvernement est d'avis qu'il est nécessaire d'introduire une disposition limitant la durée quotidienne de travail dans la loi pour éviter les abus et respecter la volonté de la commission.

Art. 28d Durée du repos quotidien

Cette disposition prévoit de réduire le repos quotidien de 11 à 9 heures à condition que la moyenne de toutes les journées de travail sur une période de quatre semaines soit d'au moins 11 heures. Elle prévoit aussi la possibilité d'interrompre le repos quotidien pour exécuter des activités urgentes, uniquement à l'initiative de l'employé.

La réduction de la durée de repos quotidienne est raisonnable pour offrir une plus grande flexibilité d'horaire de travail. Le fait que le travailleur se trouve déjà chez lui et n'a pas de trajet à effectuer jusqu'à son domicile est aussi un argument allant dans ce sens, pour autant que la journée entière soit effectuée en télétravail. Par contre, la possibilité d'interrompre le repos quotidien est problématique et devrait être supprimée. La notion d'urgence est trop imprécise et ne peut pas être laissée à l'unique appréciation du travailleur. De plus, le fait de déléguer à l'employé la décision de travailler pendant les périodes de repos entre en conflit avec les obligations légales de l'employeur inscrites à l'art. 6 LTr qui lui imposent de prendre toutes les mesures pour protéger la santé des travailleurs, d'autant plus qu'il n'en sera informé qu'a posteriori. Le Gouvernement estime que les travailleurs, pour protéger leur santé, doivent disposer d'un bloc de 9 heures de repos ininterrompu, ne serait-ce que pour garantir leur sommeil.

Art. 28e Travail du dimanche

Cet article permet le travail du dimanche sans autorisation dans les limites suivantes : neuf dimanches par an, cinq heures maximum par dimanche et uniquement à l'initiative de l'employé.

Le travail du dimanche est actuellement très fortement restreint par la LTr. S'il est compréhensible qu'une certaine flexibilisation sur ce point est souhaitée, il faut rappeler qu'il est déjà possible de travailler entre 6 heures et 23 heures, du lundi au samedi, sans autorisation, ce qui devrait largement suffire à accomplir les tâches prescrites par l'employeur, ceci d'autant plus qu'en cas de problèmes passagers et imprévisibles, il est possible de requérir une autorisation de travail du dimanche.

Cette nouvelle disposition entre aussi en conflit avec les articles 19 al. 3 LTr et 32a al. 3 OLT1 qui imposent que les employés occupés moins de six dimanches par année ont droit à une majoration de salaire de 50%. Comme le nouvel article prévoit que le télétravail le dimanche ne peut se faire qu'à l'initiative de l'employé, il est nécessaire de préciser l'application de cette disposition. Si les employés ont droit à cette majoration salariale, des abus sont possibles de la part de travailleurs qui privilégieront le travail du dimanche pour l'obtenir. S'ils n'y ont pas droit, le nouvel article introduirait une inégalité de traitement avec les employés appelés à travailler le dimanche dans les locaux de leur employeur, ce qui n'est pas acceptable.


Le Gouvernement approuve, dans une certaine mesure, le principe de flexibilisation de la réglementation concernant le travail du dimanche pour l'adapter à la société actuelle. Il souligne cependant qu'un assouplissement sur ce point n'est opportun que dans un processus de révision plus global de la LTr prenant en compte les nombreux autres aspects de la loi concernant la durée du travail et du repos.

Les remarques ci-dessus montrent que les modifications proposées soulèvent plusieurs questions importantes, tant au niveau de l'exécution des mesures que de la protection de la santé des travailleurs.

Le Gouvernement approuve l'intention de l'initiative d'offrir une plus grande flexibilité de l'organisation du temps de travail durant le télétravail mais souhaite que les réserves précitées soient prises en compte dans le travail de la commission.

En vous remerciant de l'avoir consulté, le Gouvernement jurassien vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de ses sentiments distingués.

AU NOM DU GOUVERNEMENT DE LA
RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA


Rosalie Beuret Siess
Présidente




Jean-Baptiste Maître
Chancelier d'Etat

Finanzdepartement
Bahnhofstrasse 19
6002 Luzern
Telefon 041 228 55 47
info.fd@lu.ch
www.lu.ch

Öffnungszeiten:
Montag - Freitag
08:00 - 11:45 und 13:30 - 17:00

Kommission für Wirtschaft und Abgaben
des Nationalrates
Per E-Mail an (Word und PDF):
ab-geko@seco.admin.ch

Luzern, 26. November 2024

Protokoll-Nr.: 1314

Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (pa.IV. 16.484)

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 10. September 2024 haben Sie die Kantonsregierungen in eingangs erwähnter Angelegenheit zur Stellungnahme eingeladen.

Im Namen und Auftrag des Regierungsrates teile ich Ihnen mit, dass der Kanton Luzern der Vorlage grundsätzlich zustimmt. Auf die beiden nachfolgenden Punkte möchten wir noch speziell hinweisen:

- Der Kanton Luzern schliesst sich der Mehrheit der Kommission an, wonach die maximale Zeitspanne, innert welcher die Arbeit geleistet werden kann, von 14 auf 17 erhöht, und die Mindestruhezeit von 11 auf 9 Stunden reduziert werden soll.
- Insgesamt spricht sich der Kanton Luzern für eine allgemeine Umsetzung der Flexibilisierung der Vorgaben zu Arbeits- und Ruhezeiten aus. Diese sollen jedoch nicht nur auf Telearbeit und eine eingeschränkte Gruppe von Arbeitnehmenden anwendbar sein.

Ich danke Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse


Reto Wüss
Regierungspräsident



LE CONSEIL D'ÉTAT

DE LA RÉPUBLIQUE ET
CANTON DE NEUCHÂTEL

Envoi par courriel électronique (Word et PDF)

Commission de l'économie et des redevances
3003 Berne

ab-geko@seco.admin.ch

Ouverture de la procédure de consultation relative au projet de mise en œuvre de l'initiative parlementaire « Assouplir les conditions encadrant le télétravail » (16.484)

Monsieur le président,

Le Canton de Neuchâtel vous remercie de lui avoir donné la possibilité de participer à la consultation fédérale citée sous rubrique. Le Conseil d'État est favorable à une prise en compte des évolutions qui marquent le marché du travail, notamment dans le cas présent à celle liée au télétravail, tout en considérant que la protection de la santé doit rester un objectif fondamental de la loi sur le travail (LTr).

Concrètement, l'amplitude de la journée de travail est actuellement de 14 heures en Suisse, ce qui est supérieur à la durée légale du travail en Europe (l'amplitude est de 13 heures selon la Directive 2003/88/EC). La porter à 17 heures (art. 28c P-LTr) questionne sur la durée du repos quotidien qui sera réduite à 9 heures (art. 28d P-LTr) et non plus à 11 heures. Il conviendrait d'examiner la nécessité d'introduire une disposition limitant la durée quotidienne du travail, à l'image de ce qui existe pour les jeunes et la maternité, pour éviter tant les abus qu'une atteinte à la santé des employé-es et ainsi respecter la volonté de la Commission. En effet, cette dernière souhaite offrir une plus grande marge de manœuvre aux employé-es et employeurs en allongeant la période pendant laquelle la prestation de travail peut être fournie, ceci sans augmenter la durée maximale de travail hebdomadaire ou quotidienne.

De plus, l'interruption du repos quotidien (art. 28d P-LTr) pour exécuter des activités urgentes laisse à la responsabilité du-de la travailleur-se la charge de définir ce qu'est une activité urgente nécessitant son intervention spontanée, ce qui implique une veille permanente de sa part. Il est ainsi essentiel de clarifier ce qui est entendu par travaux urgents.

En pratique, du fait de la divergence des règles entre travail sur site et télétravail, il sera plus difficile et complexe pour les autorités cantonales du travail de contrôler que les nouvelles dispositions prévues sont respectées. Des moyens supplémentaires devront être dédiés à une telle tâche.

Le Conseil d'État tient également à observer qu'en matière de sécurité des données et de protection de la sphère privée, il sera primordial de clarifier les règles et procédures de contrôle pouvant s'appliquer au domicile des travailleur-ses, et ce tant pour l'employeur que pour les

autorités cantonales d'exécution. Si l'art. 28g P-LTr prévoit une convention entre l'employeur et le-la travailleur-se sur les règles à appliquer en télétravail, celles-ci devront être clairement définies, à l'instar de l'(in)joignabilité et de la durée du repos. Les employeurs devront prouver qu'ils respectent les règles définies d'une part, alors que les inspections du travail devront d'autre part être à même d'effectuer un contrôle de ce respect. Or, aujourd'hui, aucune modalité de mise en œuvre concrète n'est définie, et il n'existe aucune garantie que les moyens financiers et juridiques nécessaires seront adoptés.

Si le Conseil d'État est favorable à ce qu'un équilibre soit trouvé entre flexibilité et protection de la santé en matière de télétravail, le projet présenté n'y répond pas entièrement. Des limites et des garde-fous doivent être proposés pour protéger la santé des travailleur-ses tout particulièrement dans le cadre de la libéralisation du travail le dimanche.

Nous vous prions de croire, Monsieur le président, à l'assurance de notre haute considération.

Neuchâtel, le 27 novembre 2024



Au nom du Conseil d'État :

La présidente,
F. NATER

Handwritten signature of F. Nater in blue ink.

La chancelière,
S. DESPLAND

Handwritten signature of S. Despland in blue ink.



CH-6371 Stans, Dorfplatz 2, Postfach 1246, STK

PER E-MAIL

Kommission für Wirtschaft und Abgaben
des Nationalrates
Herr Thomas Aeschi, Präsident
3003 Bern

Telefon 041 618 79 02
staatskanzlei@nw.ch
Stans, 26. November 2024

Vernehmlassungsverfahren zur Vorlage für die Umsetzung der parlamentarischen Initiative "Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice" (Burkart 16.484)

Sehr geehrter Herr Aeschi
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 10. September 2024 haben Sie uns in rubrizierter Angelegenheit eingeladen, zum Vorentwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG, SR 822.1) sowie – in einer Variante – des Obligationenrechts (OR, SR 220) Stellung zu nehmen. Wir bedanken uns für die Möglichkeit dazu und lassen uns wie folgt vernehmen.

Wie im erläuternden Bericht der Kommission für Wirtschaft und Abgaben (WAK-N) des Nationalrates aus unserer Sicht richtig festgestellt wird, hat sich die Arbeitswelt, insbesondere auf Grund der Massnahmen während der Pandemie und Digitalisierungstendenzen, rasant und grundsätzlich verändert. Arbeitgebende und Arbeitnehmende haben sich daran gewöhnt, dass Arbeit nicht mehr unbedingt in von den Betrieben zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten geleistet werden muss. Damit einhergehend wurde auch erkannt, dass Arbeitnehmende durchaus in der Lage sind, ihre Arbeitszeit im Laufe des Tages selbstverantwortlich einzuteilen und dass die Produktivität unter den veränderten Bedingungen und Einbezug von technischen Möglichkeiten nicht leidet. Diese Entwicklung hin zu mehr Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeit hat in Zukunft eine Abbildung in den Regelungen des Arbeitsgesetzes zu finden. Dies geschieht nun mit vorliegender Vorlage. Insbesondere gehören aus dieser Sicht auch Überlegungen zu neuen Regelungen zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen dazu, unter der zwingenden Voraussetzung, dass dem Gesundheitsschutz unter allen Umständen gebührende Beachtung geschenkt wird. Die Vorlage der WAK-N zielt darauf ab, eine Flexibilisierung der Vorgaben zu Arbeits- und Ruhezeiten auf das Modell der Telearbeit oder der Arbeit im Home-Office zu beschränken. Die Kommission schlägt zudem vor, dass der persönliche Geltungsbereich auf eine neu zu definierende Gruppe von Arbeitnehmenden einzuschränken sei.

Vor diesem Hintergrund befürworten wir im Grundsatz die vorgeschlagenen Änderungen des ArG ohne die Variante der Anpassungen des OR in der vorgelegten Form, zumal sie die Veränderungen in der modernen Arbeitswelt und dem Bedarf an mehr Flexibilität in der Arbeitsgestaltung für Arbeitnehmerschaft und Wirtschaft Rechnung tragen, ohne den Gesundheitsschutz auszuhebeln. Zusätzliche Bürokratieaufwendungen für die Kontrollorgane werden dadurch unseres Erachtens nicht zusätzlich verursacht.

Jedoch enthält unseres Erachtens der Entwurf in vorgelegter Weise eine Reihe von Unklarheiten, die vorab noch geklärt und entsprechend in die Vorlage einfließen sollten. Begrifflichkeiten sind teils unklar und bedürfen weiterer Definitionen und Präzisierungen, damit der Gesundheitsschutz durch geeignete Massnahmen rechtsgenügend erhalten und ein gesamtschweizerischer einheitlicher Rechtsvollzug gewährleistet werden kann. Wir teilen die Ansichten und Bedenken des interkantonalen Verbandes des Arbeitnehmerschutzes (IVA) und verweisen in diesem Zusammenhang auf die Ausführungen seiner Stellungnahme zu den einzelnen Artikeln. Gewisse Gesetzesartikel benötigen genauere Erläuterungen, Präzisierungen und Definitionen. Anbei zusammenfassend zu den einzelnen Artikeln folgenden Anregungen und Bemerkungen:

Art. 28a E-ArG

Der Geltungsbereich wurde nicht genügend konkretisiert. Die Kriterien «grosse Autonomie» und «Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen» werden beim Vollzug voraussichtlich Anlass zu Diskussionen geben, obwohl diese beiden Bedingungen denjenigen von Art. 73a ArGV 1 (Verzicht auf die Arbeitszeitverfassung) und Art. 34a Abs. 1 lit. a ArGV 2 (Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung) entsprechen. Es ist zu erwarten, dass Betriebe und Arbeitnehmende diese Kriterien wie bereits bei den vorgeannten Bestimmungen weit auslegen möchten. Im erläuternden Bericht wird darauf verwiesen, dass darunter «tendenziell das höhere Kader» sowie «Arbeitnehmende mit einem besonderen Pflichtenheft wie etwa Projektleitende» fallen. Es bleibt unklar, was unter «höheres Kader» zu verstehen ist und auch «besonderes Pflichtenheft» ist nicht präzise genug. Die Verwendung von «tendenziell» und «wie etwa» führt zu einer weiteren Verwässerung der ohnehin bereits vagen Definitionen. Es gilt diese Begrifflichkeiten klarer zu definieren.

In Bezug auf die Arbeitszeiten wird vorausgesetzt, dass die Arbeitnehmenden diese «mehrheitlich selber festlegen» können. In diesem Kontext wird im erläuternden Bericht auf die Arbeitnehmenden verwiesen, die ihre Arbeitszeiten vereinfacht erfassen können und in Klammern wird die Bestimmung von Art. 73a ArGV 1 genannt. Allerdings regelt Art. 73a ArGV 1 den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung. In der Konsequenz bleibt unklar, auf welche Bestimmung der erläuternde Bericht verweisen möchte. Für die Gruppe der Arbeitnehmenden, welche die Arbeitszeiten vereinfacht erfassen können, muss demnach sichergestellt sein, dass sie ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können. Insofern ist bereits die Begrifflichkeit eine andere. In der entsprechenden Wegleitung des SECO wird das in diesem Artikel verwendete Kriterium, dass die Arbeitnehmenden «ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können» wie folgt definiert: «Dieses Kriterium ist erfüllt, wenn als Richtwert mindestens ein Viertel der Arbeitszeit frei bestimmt werden kann». Die Möglichkeit zur Telearbeit besteht grundsätzlich nur für Bürotätigkeiten. Für diese dürfte eine Quote von 25 % frei festlegbarer Arbeitszeit eher die Regel als die Ausnahme sein, so dass diese Voraussetzung eine geringe Bedeutung hätte bzw. auf eine weite Anwendbarkeit der Bestimmung hindeuten würde. Die obigen Fragestellungen verdeutlichen, dass keine ausreichend klare Definition erarbeitet wurde und folglich keine einheitliche Umsetzung in den Kantonen gewährleistet wäre.

Art. 28 b E-ArG

Durch Definitionen und Festlegungen von wöchentlichen Höchstarbeitszeiten, tägliche Ruhezeiten und Arbeitszeiten bestehen heute schon ausreichende und klare gesetzliche Schranken im ArG für die ständige Erreichbarkeit. Das Recht auf Nichterreichbarkeit während der Ruhezeit ist heute schon gesetzlich verankert.

Es ist fraglich, weshalb explizit eine Regelung zugunsten dieser Gruppe von Arbeitnehmenden geschaffen werden soll. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass im Umkehrschluss davon ausgegangen werden könnte, dass das Recht auf Nichterreichbarkeit ausschliesslich für diese Gruppe gilt und nicht für die übrigen Arbeitnehmenden. Eine derartige Ungleichbehandlung wäre nicht vertretbar. Zudem stellt sich die Frage, ob die Verankerung des Rechts zur Nichterreichbarkeit im Gesetz überhaupt erforderlich ist, wenn die Pflicht zur Erreichbarkeit und deren Zeitpunkt bereits in der Vereinbarung zur Telearbeit festgehalten werden sollen. Daher

ist empfehlenswert, die Bestimmung entweder im Kapitel III. zu integrieren oder sie gegebenenfalls gänzlich zu streichen.

Art. 28c E-ArG

Eine Erhöhung des Zeitraums, innert welchem die tägliche Arbeitszeit liegen muss (von 14 auf 17 Stunden), kann eine Zunahme der psychosozialen Belastung der Arbeitnehmenden zur Folge haben. Zudem ist zu bezweifeln, ob konzentriertes und produktives Arbeiten 17 Stunden nach Arbeitsbeginn überhaupt möglich ist.

Ausserdem sollte die tägliche Höchstarbeitszeit in der Bestimmung festgehalten werden. Diesbezüglich kann insbesondere auf Art. 32b ArGV 2 verwiesen werden, welcher eine deckungsgleiche Erhöhung des Zeitraums für Betriebe der Informations- und Kommunikationstechnologie beinhaltet. In der entsprechenden Wegleitung des SECO wird festgehalten, dass an einem solchen Tag maximal 13 Stunden gearbeitet werden darf. Wie bereits bei Art. 32b ArGV 2, ist das Ziel der Bestimmung, nicht möglichst viel zu arbeiten, sondern eine grössere Flexibilität in der Arbeitsorganisation zu ermöglichen. Längere effektive Arbeitszeiten sind aufgrund der Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden nicht mit dem Schutzgedanken des Arbeitsgesetzes vereinbar. Bei einer alleinigen Anwendung des Gesetzestextes ist, je nach Berechnungsmethode, eine tägliche Höchstarbeitszeit von beispielsweise 15 Stunden möglich. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass die tägliche Höchstarbeitszeit von beispielsweise 13 Stunden im Gesetz verankert ist. Die tägliche Höchstarbeitszeit von 12.50 Stunden oder eben 13 Stunden im maximalen Zeitraum von 14 Stunden ist bereits heute in der Lehre umstritten und führt zu Diskussionen. Bei einer Erhöhung auf 17 Stunden würde sich die Situation weiter verschärfen.

Art. 28d E-ArG

In dem erläuternden Bericht wird dargelegt, dass die Dauer der reinen Ruhezeit für Essen und Schlafen von 9 Stunden aus Sicht des Gesundheitsschutzes als vertretbar zu betrachten ist.

Dies ist darauf zurückzuführen, dass bei Telearbeit von zu Hause aus insbesondere der Arbeitsweg entfällt. Die Argumentation, die eine Reduktion der Ruhezeit bei Telearbeit rechtfertigt, ist dann nachvollziehbar, wenn der Arbeitsweg entfällt. Diese Annahme kann jedoch nicht als allgemeingültig betrachtet werden, da der Gesetzesvorschlag kein tatsächliches Arbeiten von zu Hause aus verlangt, sondern nur dessen theoretische Möglichkeit voraussetzt. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass in der Praxis häufig eine Aufteilung der Arbeitsleistung in einen ersten Teil im Büro und einen zweiten Teil zu Hause erfolgt. Diese These findet ihre Bestätigung im erläuternden Bericht, der in Bezug auf die Aufweichung starrer Arbeitszeiten von einer «besseren Verteilung des Pendlerverkehrs» spricht.

Die vorgesehene Regelung betreffend Ausgleich über einen Zeitraum von vier Wochen ist zudem weder für die Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden noch für die Vollzugsbehörden praktikabel. Sie ist mit einem erheblichen Kontrollaufwand verbunden und insbesondere für die Arbeitnehmenden dürfte die Überprüfung der Einhaltung des Durchschnittes während einer Referenzperiode in der Praxis sehr schwierig sein.

Die vorgeschlagene Unterbrechung der täglichen Ruhezeit für dringliche Arbeiten ist zu streichen, da sie dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und somit dem Grundgedanken des ArG zuwiderläuft. Des Weiteren steht die Möglichkeit eines Unterbruchs der Ruhezeit für dringende Arbeiten im Widerspruch zum Recht auf Nichterreichbarkeit während ebendieser. Zudem besteht keine Klarheit darüber, was unter dringenden Arbeiten zu verstehen ist. Ob eine Arbeit als dringend zu betrachten ist oder nicht, unterliegt oft einem subjektiven Empfinden. Die daraus resultierende Unklarheit führt wiederum zu Rechtsunsicherheit und uneinheitlichem Vollzug durch die Kantone. Arbeitnehmende werden sich tendenziell nur in Ausnahmefällen gegen das Einstufen einer Arbeit als dringend durch ihren Arbeitgeber wehren und es ist anzunehmen, dass in der Praxis zu stark auf diese Ausnahmeregelung zurückgegriffen werden wird, insbesondere bei einer fehlenden restriktiven Umschreibung.

Art. 28e E-ArG

Gemäss Art. 32a Abs. 1 und 2 ArGV 1 leisten einzelne Arbeitnehmende dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit, wenn sie an mehr als 6 Sonn- und Feiertagen im Kalenderjahr zum Einsatz kommen. Mit der geplanten Bestimmung würde dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit von der Bewilligungspflicht befreit. Tätigkeiten, deren Erledigung am Sonntag im Büro mangels eines dringenden Bedürfnisses oder einer Unentbehrlichkeit nicht bewilligt werden können, könnten bewilligungsfrei in Telearbeit oder auch im Büro durch diese Gruppe von Arbeitnehmenden erledigt werden. Damit würde die Bewilligungspflicht für Sonntagsarbeit ad absurdum geführt. Gemäss dem erläuternden Bericht kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer «aus eigenem Antrieb» Sonntagsarbeit leisten und nicht, weil der Arbeitgeber dies fordert. Diese Voraussetzung sollte im Gesetz ergänzt werden, um eine klare Regelung zu schaffen.

Art. 28f E-ArG

Das Verbot der Nacharbeit sollte weiterhin aus Gründen des Gesundheitsschutzes bestehen bleiben.

Art. 28g E-ArG

Unklar bleibt auch hier, welche Rahmenbedingungen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes die Vereinbarung umfassen muss. Vor allem auch die Frage der Zeiterfassung wirft in diesem Zusammenhang Probleme auf. So ist zu klären, inwiefern Arbeitnehmende, die auf die Zeiterfassung nach Art. 73a ArGV 1 verzichten können, weiterhin verpflichtet sind, ihre Arbeitszeiten zu erfassen. Dies insbesondere, da sie die gleichen Kriterien (Arbeitszeit- und Gestaltungsautonomie) zu erfüllen haben.

Art. 28h E-ArG

Die Thematik der Auslagen ist nicht Gegenstand des Arbeitsgesetzes, da bereits der Aspekt des Gesundheitsschutzes fehlt. Es wird empfohlen, auf diese Regelung im ArG zu verzichten.

Variante Obligationenrecht

Die vorgesehenen Bestimmungen zur Telearbeit sind teilweise widersprüchlich, sorgen für Rechtsunsicherheit und Inkohärenz. Der erläuternde Bericht suggeriert, dass jede arbeitsgesetzliche (oder spezialgesetzliche) Regelung, welche Schriftform erfordert, automatisch eine Anpassung des OR zur Folge hat. Dies ist jedoch nicht der Fall. Diesbezüglich kann beispielsweise auf Art. 73a ArGV 1 (Verzicht auf Arbeitszeiterfassung) verwiesen werden, der ebenfalls Schriftformerfordernisse normiert, die nicht Eingang ins OR gefunden haben. Es ist ausreichend, wenn das Spezialgesetz die schriftliche Form vorsieht. Es besteht keine Notwendigkeit, dass der Gesetzgeber im OR festlegt, wie der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Telearbeit regeln sollen, wie diese zu kündigen sind und dass damit ein spezieller Telearbeitsvertrag geschlossen werden muss. Schlussendlich führt dies zu einer geringeren Kohärenz, da sich unter anderem Unterschiede zwischen verschiedenen Kategorien von Arbeitsverhältnissen offenbaren. So ist unklar, ob das Recht auf Nichterreichbarkeit nur für Telearbeitnehmende, nicht aber für alle übrigen Arbeitsverhältnisse gilt. Die Festlegung des Arbeitsortes und der Arbeitszeiten kann bereits im Rahmen der Vertragsfreiheit und innerhalb der arbeitsgesetzlichen Schranken erfolgen. Eine Vielzahl von Sachverhalten lässt sich mit den bestehenden Bestimmungen im OR lösen. Die vorgeschlagene Anpassung führt zu einer übergebührligen Einschränkung der Vertragsfreiheit, welche wiederum der geforderten Flexibilität entgegensteht und die Umsetzung unnötig verkompliziert. Die Variante Obligationenrecht wird aufgrund der genannten Gründe abgelehnt.

Wir bitten um Kenntnisnahme und wohlwollende Prüfung unserer Einwände.

Freundliche Grüsse
NAMENS DES REGIERUNGSRATES



Res Schmid
Landammann



lic. iur. Armin Eberli
Landschreiber

Geht an:

- ab-geko@seco.admin.ch



CH-6061 Sarnen, Postfach, Staatskanzlei

Kommission für Wirtschaft und Ab-
gaben des Nationalrats
3003 Bern

Mail an:
ab-geko@seco.admin.ch

Referenz/Aktenzeichen:
Unser Zeichen: pr

Sarnen, 3. Dezember 2024

Umsetzung der parlamentarischen Initiative „Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Home-office“ (16.484) – Stellungnahme

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 10. September 2024 stellte die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates den Vorentwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) sowie des Obligationenrechts zur Vernehmlassung zu. Für die Gelegenheit zur Stellungnahme danken wir Ihnen.

Mit den vorgeschlagenen Gesetzesänderungen will die Kommission den Entwicklungen in der Arbeitswelt Rechnung tragen und flexiblere Rahmenbedingungen für die Telearbeit schaffen. Die Arbeitnehmenden sollen mehr Gestaltungsspielraum erhalten, womit zugleich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden soll. Die Vorlage der Kommission sieht vor, die maximale Zeitspanne für die Tages- und Abendarbeit auf 17 Stunden zu erhöhen und gelegentliche freiwillige Arbeitseinsätze an Sonntagen zu erlauben. Gleichzeitig soll auch das Recht auf Nichterreichbarkeit festgeschrieben werden.

Grundsätzlich begrüsst der Regierungsrat die Zielsetzung des Projekts, wonach die gesetzlichen Bestimmungen an die neuen Realitäten der Telearbeit angepasst werden sollen. Um den Entwicklungen in der Arbeitswelt Rechnung zu tragen, sollen Arbeitnehmende einen grösseren Gestaltungsspielraum bei der Festlegung der Arbeitszeiten erhalten. Aus Sicht des Regierungsrats muss jedoch auch mit der gesetzlichen Regelung der Telearbeit eine klare Abgrenzung zwischen Arbeit und

Privatleben gewährleistet sein. Ebenso darf der Schutz der Arbeitnehmenden nicht geschwächt werden. Der Regierungsrat unterstützt den Entwurf in dieser Form deshalb aus folgenden Gründen nicht:

Der Einhaltung der Ruhezeiten und dem Recht auf Nichterreichbarkeit kommt aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes eine besondere Bedeutung zu. Daher wird die vorgeschlagene Unterbrechung der täglichen Ruhezeit für dringliche Tätigkeiten abgelehnt. Eine Unterbrechung der täglichen Ruhezeit würde dem Grundgedanken des Arbeitsgesetzes, wonach die Arbeitnehmenden vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz zu schützen sind, zuwiderlaufen. Zudem besteht keine Klarheit darüber, was unter dringenden Arbeiten zu verstehen ist. Ob eine Arbeit als dringend zu betrachten ist oder nicht, unterliegt oft einem subjektiven Empfinden. Es besteht somit die Gefahr, dass sich Arbeitnehmende allzu oft dagegen wehren müssen, wenn Arbeitgebende auf diese Ausnahmeregelung zurückgreifen und eine Arbeit als dringend einstufen.

Das Gesetzesprojekt sieht zudem vor, dass Sonntagsarbeit unter bestimmten Bedingungen ohne vorherige Genehmigung erlaubt sein soll. Das Verbot der Sonntagsarbeit soll nicht gelockert werden, denn dieses stellt ebenfalls eine zentrale Regelung des Arbeitsgesetzes zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden dar. Nach geltender Regelung wird dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit bewilligt, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist (vgl. Art. 19 Abs. 2 ArG). Arbeitnehmende leisten dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit, wenn sie an mehr als sechs Sonn- oder Feiertagen im Kalenderjahr zum Einsatz kommen (vgl. Art. 32a Abs. 1 und 2 ArGV 1). Vor diesem Hintergrund führt die vorgeschlagene Bestimmung, wonach Arbeitnehmende an höchstens neun Sonntagen pro Jahr bewilligungsbefreit Telearbeit leisten können, um einen während der Woche freigenommenen Tag teilweise am Sonntag nachzuholen, zu einem gesetzlichen Widerspruch. Denn mit der geplanten Bestimmung würde dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit von der Bewilligungspflicht befreit. Tätigkeiten, deren Erledigung am Sonntag im Büro mangels eines dringenden Bedürfnisses oder einer Unentbehrlichkeit nicht bewilligt werden können, könnten bewilligungsfrei in Telearbeit erledigt werden. Dies würde dem Sinn des Arbeitsgesetzes widersprechen. Die vorgeschlagene Bestimmung kann zudem dazu führen, dass der Stress am Arbeitsplatz weiter zunehmen wird, da Arbeitgeber auf Arbeitnehmende (latenten) Druck ausüben könnten, am Sonntag Telearbeit zu verrichten. Aus diesen Gründen ist die vorgeschlagene Bestimmung betreffend Sonntagsarbeit abzulehnen.

Im Rahmen der Anpassung des Arbeitsgesetzes soll die Verantwortung der Kontrolle stark bei den kantonalen Arbeitsinspektoraten bleiben. Die physischen Kontrollen der Telearbeitsplätze durch die kantonalen Arbeitsinspektorate sind abzulehnen. Solche Kontrollen stellen einen unverhältnismässigen Eingriff in die Privatsphäre der Arbeitnehmenden dar. Die Einhaltung der neuen Regeln für die Telearbeit müssen mit Instrumenten sichergestellt werden, die weniger stark in die Privatsphäre der Arbeitnehmenden eingreifen. Hinzu kommt, dass physische Kontrollen mit einem erheblichen Aufwand für die kantonalen Arbeitsinspektorate verbunden sind, der sich ohne zusätzliche personelle und finanzielle Ressourcen nicht bewältigen lässt.

Im Rahmen der Änderung des Obligationenrechts läge die Verantwortung zur Überprüfung der Arbeitsbedingungen weitgehend bei den Arbeitgebenden selbst. Die kantonalen Behörden (konkret die kantonalen Arbeitsinspektorate) würden nur bei Konflikten oder Beschwerden einschreiten. Es ist indes nicht Aufgabe der kantonalen Arbeitsinspektorate, die Einhaltung von vertraglichen Vereinbarungen zu überprüfen. Ein solcher Konflikt müsste von den sachlich zuständigen Schlichtungsbehörden und Zivilgerichten gelöst werden. Die Variante Obligationenrecht ist überdies abzulehnen, da sie zu einer unnötigen Einschränkung der Vertragsfreiheit führt. Es besteht keine Notwendigkeit, dass der Gesetzgeber im Obligationenrecht festlegt, wie Arbeitgebende und Arbeitnehmende die Telearbeit regeln sollen. Eine Vielzahl von Sachverhalten lässt sich zudem bereits mit den bestehenden Bestimmungen im Obligationenrecht lösen.

Schliesslich ist für die wirksame Umsetzung dieses Gesetzesprojekts eine enge Zusammenarbeit zwischen dem SECO, den kantonalen Arbeitsinspektoraten und den Arbeitgebenden erforderlich. Der

Regierungsrat ist der Ansicht, dass die kantonalen Behörden bereits bei der Erarbeitung des möglichen Verordnungsentwurfs einbezogen werden sollten.

Es wird zudem erwartet, dass der Bund den Kantonen nach der Umsetzung des Projekts die nötigen finanziellen Mittel bereitstellt, um die zusätzlichen Kosten zu decken, die den Kantonen durch die neuen umfangreichen Kontrollaufgaben der Arbeitsinspektorate anfallen.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrats



Christian Scháli
Landammann



Nicole Frunz Wallimann
Landschreiberin

Kanton Schaffhausen
Regierungsrat
Beckenstube 7
CH-8200 Schaffhausen
www.sh.ch

T +41 52 632 71 11
staatskanzlei@sh.ch



Regierungsrat _____

Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates

per E-Mail:
ab-geko@seco.admin.ch

Schaffhausen, 10. Dezember 2024

Vorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484); Stellungnahme

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 10. September 2024 haben Sie uns eingeladen, in vorerwähnter Angelegenheit Stellung zu nehmen. Wir danken Ihnen für diese Gelegenheit.

Die Stossrichtung der Gesetzesvorlage begrüssen wir, da sie darauf abzielt, die Arbeitsrealität rechtlich besser abzubilden, Flexibilität zu fördern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu stärken.

Die Vorlage sieht im Arbeitsgesetz einige Liberalisierungen für Arbeitnehmende in Telearbeit vor, indem die Möglichkeit geschaffen wird, die tägliche Arbeitszeit zu verlängern und die Mindestruhezeit zu reduzieren. Zudem soll gelegentliche Sonntagsarbeit aus eigenem Antrieb erlaubt werden. Explizit begrüsst wird, dass im Arbeitsgesetz das Recht auf Nichterreichbarkeit der Arbeitnehmenden normiert werden soll.

Als Variante sind ausserdem entsprechende Anpassungen im Obligationenrecht vorgesehen. Die Integration von Regelungen sowohl im Arbeitsgesetz als auch im Obligationenrecht erscheint sinnvoll, da und die verschiedenen Aspekte der Telearbeit so umfassender und aufeinander abgestimmt geregelt werden können, was zur Rechtssicherheit für eine breite Anwendergruppe beiträgt. Mit den geplanten Änderungen im Obligationenrecht muss die Telearbeit

zukünftig vertraglich exakter festgelegt werden. So soll etwa der Arbeitsort, der Umfang der Telearbeit an der Gesamtarbeitszeit sowie der Zeitraum der Erreichbarkeit, die Kostenübernahmen etc. geregelt werden. Dadurch werden die Abmachungen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden verbindlich und rechtlich durchsetzbar, was im Vergleich zur heute geltenden Rechtslage dem Arbeitnehmerschutz dient. Abgelehnt wird dabei der Minderheitsantrag zu Art. 28h ArG betreffend Arbeitsgeräte und Auslagen, da die Thematik der Auslagen nicht Regelungsgegenstand des Arbeitsgesetzes ist.

Das SECO wird im Rahmen seiner Oberaufsicht mit Wegleitungen aufzeigen, wie die Arbeitsinspektorate die Neuerungen im Vollzug anzugehen haben. Bereits an dieser Stelle weisen wir aber darauf hin, dass wir physische Kontrollen von Homeoffice-Arbeitsplätzen durch kantonale Arbeitsinspektorate weder für praktikabel noch verhältnismässig erachten. Zudem würden solche Kontrollen unweigerlich zu einer Erhöhung des Inspektionsaufwandes und der Kosten führen. Stattdessen erscheint es sinnvoller, die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben in der Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden zu belassen, zumal mit den modernen Technologien insbesondere die Arbeits- und Ruhezeiten transparent offengelegt werden können.

Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme und Berücksichtigung unserer Stellungnahme.



Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:

Patrick Strasser

Der Staatsschreiber:

Dr. Stefan Bilger



6431 Schwyz, Postfach 1260

per E-Mail

Nationalrat

Kommission für Wirtschaft und Abgaben

ab-geko@seco.admin.ch

Schwyz, 3. Dezember 2024

Umsetzung PI «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice»

Vernehmlassung des Kantons Schwyz

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident

Die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates (WAK-N) hat den Kantonsregierungen mit Schreiben vom 10. September 2024 die Unterlagen zur parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» bis am 10. Dezember 2024 unterbreitet.

Das von der WAK-N vorgeschlagene Projekt zielt darauf ab, das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG) und in einer Variante auch das Obligationenrecht (OR) zu ändern, um den gesetzlichen Rahmen an die neuen Realitäten der Telearbeit anzupassen. Die wichtigsten Änderungen betreffen die Lockerung der Regeln bezüglich Arbeitszeit, Ruhezeit und Sonntagsarbeit, dies explizit in Bezug auf die Telearbeit.

Wir sehen das Home-Office als moderne Arbeitsform mit vielen Chancen, die allerdings auch Risiken im Bereich des Gesundheitsschutzes beinhalten. Nicht zuletzt aufgrund der Erfahrungen der Arbeitgeber während der vergangenen Covid-19-Pandemie werden die Arbeitnehmenden wieder vermehrt zurück an den Arbeitsplatz gerufen. Wir teilen die Auffassung, dass die Rahmenbedingungen entsprechend angepasst werden müssen und stehen einer Flexibilisierung grundsätzlich offen gegenüber, solange dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden adäquat Rechnung getragen wird.

Um diesen zu gewähren, werden im vorliegenden Entwurf zwar regulatorische Vorkehrungen zum Schutz der Arbeitnehmenden getroffen, die dann allerdings von den Arbeitsinspektoren der Kantone kontrolliert und überwacht werden müssten. Die im Entwurf angedachten physischen Kontrollen (vor Ort zu Hause sowie auch per Fernkontrollen und digitale Werkzeuge) der Telearbeitsplätze sind jedoch in der Praxis kaum durchführbar, weshalb diese Kontrollmassnahmen im Arbeitsgesetz grundsätzlich abzulehnen sind.

Auch die Rolle der Arbeitsinspektorate für die «Variante Obligationenrecht» lehnen wir ab. Es kann nicht Aufgabe der Arbeitsinspektorate sein, vertragliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu prüfen.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und grüssen Sie freundlich.

Im Namen des Regierungsrates:



Michael Stähli
Landammann



Dr. Mathias E. Brun
Staatsschreiber

Kopie an:

- die Schwyzer Mitglieder der Bundesversammlung

Finanzdepartement

Rathaus
Barfüssergasse 24
4509 Solothurn
Telefon 032 627 20 57
finanzdepartement@fd.so.ch
so.ch

Peter Hodel
Landammann

Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates
3003 Bern

per E-Mail an:
ab-geko@seco.admin.ch

14. November 2024

Vernehmlassung zur Vorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484)

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 10. September 2024 haben Sie uns die Vorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484) zur Vernehmlassung unterbreitet. Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Vorbemerkungen: der Kanton Solothurn hat im Rahmen des Corona-Managements wie viele andere Betriebe und Verwaltungen Homeoffice und Telearbeit flächendeckend umgesetzt. Im Jahr 2022 wurde eine überarbeitete Weisung erlassen, welche 2024 an die praktischen Bedürfnisse angepasst wurde. Zudem wurde der Gesamtarbeitsvertrag angepasst. Da die Angestellten des Kanton Solothurns weder dem Arbeitsgesetz noch dem Obligationenrecht unterstehen und die bisher gemachten Erfahrungen mit den kantonseigenen Regelungen sowohl bezüglich Gesundheitsschutz als auch Effizienz und Rechtssicherheit positiv sind, haben wir keine Intention, unsere eigenen Regelungen bei Umsetzung der in Vernehmlassung gegebenen Vorlage anzupassen. Grundsätzlich entspricht die Stossrichtung der Vorlage unseren eigenen Regelungen.

Auf folgende Punkte sei ausdrücklich hingewiesen:

- Art. 28d ArG: Wir empfehlen, die Bestimmung so zu formulieren, dass die tägliche Ruhezeit grundsätzlich 11 Stunden beträgt. Ausnahmsweise kann diese auf 9 Stunden reduziert werden. Der Schnitt von 11 Stunden über 4 Wochen soll beibehalten werden. Ein Unterbruch der Ruhezeit, wie er in Abs. 2 vorgesehen ist, ist aus Gründen des Gesundheitsschutzes abzulehnen.
- Art. 28e ArG: Die Bestimmung ist zu streichen, da sie den Erfordernissen des Gesundheitsschutzes zuwiderläuft. Die Bestimmung beinhaltet das Risiko einer Erwartungshaltung, wonach engagierte Mitarbeitende Sonntagsarbeit leisten.

- Art. 354e OR: die vorgesehene Regelung wird als ausreichend beurteilt. Entscheidend ist aus unserer Sicht, dass den Mitarbeitenden ein Arbeitsplatz auf Kosten des Arbeitgebers zur Verfügung gestellt wird. Der Antrag auf Einführung von Art. 28h ArG wird daher nicht unterstützt.

Freundliche Grüsse



Peter Hodel
Landammann



Kommission für Wirtschaft und Abgaben
des Nationalrates
3003 Bern

Regierung des Kantons St.Gallen
Regierungsgebäude
9001 St.Gallen
T +41 58 229 89 42
info.sk@sg.ch

St.Gallen, 3. Dezember 2024

**16.484 n Pa. Iv. Burkart Thierry. Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice;
Vernehmlassungsantwort**

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 10. September 2024 laden Sie uns zur Vernehmlassung betreffend die Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel [SR 822.11; abgekürzt ArG] sowie – in einer Variante – zur Änderung des Obligationenrechts [SR 220; nachfolgend OR] ein. Wir danken für diese Gelegenheit und nehmen gern wie folgt Stellung:

Die Covid-19-Pandemie hat den rasanten Wandel innerhalb der Arbeitswelt weiter beschleunigt. Insbesondere die Arbeit im Homeoffice gehört für viele Büroangestellte mittlerweile zum normalen Berufsalltag. Vor diesem Hintergrund ist es sachgerecht, dass die neuen Realitäten auch Eingang ins ArG finden bzw. dort in einer zeitgemässen Form geregelt werden. Zumal davon auszugehen ist, dass wesentliche Teile der Änderungen, die von der WAK-N im vorliegenden Entwurf präsentiert werden, schon heute der gelebten Praxis entsprechen.

Im Grundsatz stimmen wir den im Entwurf unterbreiteten Vorschlägen in der Variante OR zu. Allerdings erlauben wir uns nachfolgend, Sie auf die aus unserer Sicht inhaltlich kritischen bzw. die betreffend den Vollzug mangelhaften Punkte der Vorlage hinzuweisen.

- Die beantragte Möglichkeit, die tägliche Ruhezeit von heute 11 auf neu 9 Stunden zu kürzen (Art. 28d E-ArG), lässt sich kaum mit dem Gesundheitsschutz der Angestellten in Einklang bringen. Zusätzlich soll die so reduzierte Ruhezeit für «dringende Tätigkeiten» unterbrochen werden können. Wir beantragen, Art. 28d E-ArG entweder ganz aus dem Entwurf zu streichen oder aber den Begriff, was konkret unter «dringenden Tätigkeiten» zu verstehen ist, anhand von konkreten Beispielen einzugrenzen.
- Das neue Kapitel IIIa ArG soll nur für Arbeitnehmende gelten, die bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selbst festsetzen können (Art. 28a E-ArG). Dieser Personenkreis geniesst unter gewissen Umständen bereits heute die Möglichkeit, die Arbeitszeit im vereinfachten Verfahren zu erfassen

(lediglich die Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden; ein einziger Gesamtwert je Tag, Ausnahme: Sonntag). Der exakte Zeitpunkt der geleisteten Arbeitsstunden (Lage der Arbeitszeit) kann in diesen Fällen nicht eruiert werden, es lässt sich lediglich der Wochentag bestimmen. Die gemäss Art. 28d E-ArG beantragte reduzierte Ruhezeit liesse sich durch die zuständigen Organe nicht nachvollziehen bzw. kontrollieren.

- Verordnung 1 zum ArG (SR 822.111; nachfolgend ArGV1) besagt, dass auch bei einer vereinfachten Arbeitszeiterfassung an Sonntagen der Anfang sowie das Ende der Arbeitseinsätze zu dokumentieren sind (Art. 73b ArGV 1). Daraus ergibt sich ein Widerspruch zur beantragten Änderung im ArG (Art. 28e E-ArG). Weiter wird im Erläuternden Bericht (S. 9) auf Art. 73a ArGV 1 verwiesen, der jedoch den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung regelt. Hier wird in der Argumentation Art. 73a mit Art. 73b ArGV 1 vermischt.
- Art. 28e E-ArG stellt die kantonalen Kontrollorgane zudem ganz grundsätzlich vor erhebliche Herausforderungen, die mit einem entsprechenden finanziellen Mehraufwand verbunden wären. Um zu prüfen, ob die neuen Regelungen betreffend die Sonntagsarbeit korrekt angewendet sind, müsste künftig die Zeiterfassung eines ganzen Kalenderjahres ausgewertet werden (Einhaltung der Anzahl Sonntage, Kompensation in den darauffolgenden vier Wochen).

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Im Namen der Regierung

Susanne Hartmann
Präsidentin



Dr. Benedikt van Spyk
Staatssekretär

Zustellung auch per E-Mail (Word-Dokument) an:
ab-geko@seco.admin.ch

Numero
4985

fr

0

Bellinzona
16 ottobre 2024

Consiglio di Stato
Piazza Governo 6
Casella postale 2170
6501 Bellinzona
telefono +41 91 814 41 11
fax +41 91 814 44 35
e-mail can@ti.ch
web www.ti.ch

Repubblica e Cantone
Ticino

Il Consiglio di Stato

Segreteria di Stato dell'economia
SECO
Protezione dei lavoratori
Holzikofenweg 36
3003 Berna

Invio per posta elettronica
ab-geko@seco.admin.ch

Procedura di consultazione concernente il progetto per attuare l'iniziativa parlamentare «Maggiore libertà organizzativa in caso di lavoro da casa» (16.484)

Gentili signore,
egregi signori,

vi ringraziamo per l'invito a prendere posizione in merito alla consultazione in oggetto.

Di principio salutiamo con favore l'intento dell'iniziativa, che mira ad offrire ai lavoratori maggiore libertà nell'organizzazione del proprio orario di lavoro durante il telelavoro, per meglio conciliare gli impegni professionali con quelli famigliari.

Di seguito esprimiamo le nostre considerazioni puntuali su alcuni articoli dell'avamprogetto.

Art. 28a Campo d'applicazione

Secondo tale disposto, la regolamentazione speciale riservata al telelavoro si applicherebbe soltanto ai lavoratori maggiorenni che dispongono di un'ampia autonomia nel lavoro, sono liberi di stabilire i propri orari di lavoro e hanno convenuto per iscritto con il datore di lavoro che possono svolgere parzialmente o totalmente il telelavoro.

Il commento a questo articolo lascia intendere che il campo di applicazione del nuovo capitolo IIIa non si limiti ai lavoratori soggetti alla registrazione semplificata della durata del lavoro (art. 73b OLL 1), ma comprenda anche coloro che godono di un certo grado di autonomia per quanto riguarda l'organizzazione del tempo di lavoro. Sarebbe quindi importante anzitutto chiarire questo aspetto. Se la cerchia di lavoratori interessata dal progetto è più ampia rispetto a quella definita dall'art. 73b OLL, riteniamo che l'ampliamento non sia giustificato e porterebbe ad una contraddizione. Infatti, la cerchia

di lavoratori che beneficerebbe di deroghe generalizzate, e in particolare una deroga generalizzata al lavoro domenicale, sarebbe più estesa di quella per la quale vi è la possibilità di registrazione semplificata delle ore di lavoro.

Art. 28b Diritto all'irreperibilità

Dal rapporto esplicativo (cfr. pag. 9) si evince che durante il riposo giornaliero e la domenica, in cui è applicabile il diritto all'irreperibilità, è ammesso lavorare soltanto su iniziativa del lavoratore, per un periodo di tempo limitato e in via eccezionale. Questa possibilità, oltre ad essere in contrasto con il progetto di modifica di legge, che non prevede eccezioni, risulta essere difficilmente controllabile dal datore di lavoro in quanto il termine "periodo limitato" non fornisce un'indicazione temporale precisa. Inoltre, le condizioni "per un periodo di tempo limitato" e "in via eccezionale" appaiono troppo ampie, ciò che si traduce in insicurezza giuridica, con il rischio di creare potenziali disparità di trattamento fra i lavoratori. Si ritiene, inoltre, che delegare la decisione di lavorare durante i periodi di riposo al lavoratore, possa essere in contrasto con gli obblighi legali del datore di lavoro descritti all'art. 6 della legge sul lavoro (LL), secondo cui il datore di lavoro deve tutelare la salute dei lavoratori attuando tutti i provvedimenti, che l'esperienza ha dimostrato necessari, realizzabili secondo lo stato della tecnica e adeguati alle condizioni d'esercizio.

D'altro canto, l'insieme di condizioni non sufficientemente definite, rende particolarmente difficile anche il controllo del rispetto delle norme da parte delle autorità chiamate a svolgere queste verifiche.

Art. 28d Riposo giornaliero

Tale disposto prevede la possibilità di ridurre il riposo giornaliero da 11 a 9 ore a condizione che nella media di tutti i giorni lavorativi, sull'arco di quattro settimane sia di almeno di 11 ore. È prevista inoltre la possibilità di interrompere il riposo giornaliero per attività urgenti, sempre che la durata del riposo giornaliero sia rispettata.

La riduzione del riposo giornaliero è già prevista nell'OLL2, in cui sono definite le deroghe di legge per alcuni settori economici dove occorre garantire in modo continuativo l'esecuzione di determinate attività, come ad esempio gli istituti ospedalieri, le case anziani, le aziende di radio diffusione e televisione, ecc. Inoltre, così come formulato il cpv. 2, risulta indispensabile chiarire cosa si intende per lavori urgenti. Riteniamo che concedere questa possibilità in modo generalizzato anche per il lavoro svolto a casa, a meno che l'attività non rientri già nelle deroghe di legge previste dall'OLL2, non si giustifichi e sia contrario al principio di tutela della salute sul posto di lavoro sancito dalla LL. Inoltre, l'applicazione della norma così come descritta, creerebbe delle disparità di trattamento tra chi svolge la stessa attività a casa o sul posto di lavoro.

Art. 28e Lavoro domenicale

Con il presente articolo si ammette il lavoro domenicale su iniziativa del lavoratore, senza richiedere alcuna autorizzazione, per non più di cinque ore e per al massimo nove domeniche all'anno. La LL (cfr. art. 18) sancisce il principio per cui il lavoro domenicale o nei giorni festivi parificati alla domenica è vietato. Secondo le indicazioni della SECO, l'autorizzazione del lavoro domenicale deve essere concessa con grande riserva, addirittura in modo più restrittivo che per il lavoro notturno. I criteri più severi a cui è subordinata l'autorizzazione del lavoro domenicale si ritrovano anche nella regolamentazione del supplemento salariale: il lavoro domenicale temporaneo deve essere indennizzato con un supplemento di salario del 50%, mentre il lavoro notturno

RG n. 4985 del 16 ottobre 2024

temporaneo – sebbene sia più dannoso sotto il profilo della salute – viene ricompensato con un supplemento salariale del 25%. Delle deroghe per il lavoro domenicale o nei giorni festivi parificati alla domenica sono già previste dall'OLL2 per alcuni settori economici dove occorre garantire in modo continuativo l'esecuzione di determinate attività, come ad esempio gli istituti ospedalieri, le case anziani, le aziende di radio diffusione e televisione, ecc. Riteniamo pertanto che concedere questa possibilità in modo generalizzato anche per il lavoro svolto a casa, a meno che l'attività non rientri già nelle deroghe di legge previste dall'OLL2, non si giustifichi e sia contrario al principio di tutela della salute sul posto di lavoro sancito dalla LL. Questa possibilità, oltre ad essere difficilmente controllabile in quanto il datore di lavoro ne verrebbe a conoscenza a posteriori, è in contrasto con gli obblighi legali del datore di lavoro descritti all'art. 6 LL, creando delle disparità di trattamento tra chi svolge la stessa attività a casa o sul posto di lavoro.

Per quanto di nostra competenza, le criticità suesposte valgono anche per le modifiche proposte nel Codice delle obbligazioni.

Ringraziandovi per la preziosa opportunità accordata di esprimerci in materia, vogliate gradire, gentili signore ed egregi signori, l'espressione della nostra stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente

Christian Vitta

Il Cancelliere

Arnoldo Coduri

Copia a:

- Consiglio di Stato (decs-dir@ti.ch; dfe-dir@ti.ch; di-dir@ti.ch; dss-dir@ti.ch; dt-dir@ti.ch; can-sc@ti.ch)
- Divisione dell'economia (dfe-de@ti.ch)
- Ufficio dell'ispettorato del lavoro (dfe-uil@ti.ch)
- Deputazione ticinese alle camere federali (can-relazioniesterne@ti.ch)
- Pubblicazione in internet

Staatskanzlei, Regierungskanzlei, 8510 Frauenfeld

Kommission für Wirtschaft und Abgaben
des Nationalrates (WAK-N)
Herr Thomas Aeschi
Kommissionspräsident
3003 Bern

Frauenfeld, 10. Dezember 2024
Nr. 798

Vorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative „Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice“ (16.484)

Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit der Stellungnahme zur Vorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative „Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice (16.484)“.

Die Flexibilisierung der Rahmenbedingungen für Telearbeit ist grundsätzlich zu begrüßen. Der Wandel der Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahren beschleunigt. Seitens Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht das Bedürfnis nach mehr Flexibilität, und die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wollen sich angesichts des demografischen Wandels und des Arbeitskräftemangels auf dem Arbeitsmarkt von einer möglichst attraktiven Seite zeigen.

Der vorliegende Entwurf enthält jedoch zahlreiche Unklarheiten und wirft viele rechtliche Fragen auf, die es im Kontext des Vollzugs zu klären und zu bereinigen gilt. Wir verweisen diesbezüglich auf die beiliegende Stellungnahme des Verbandes Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden (VSAA) und des interkantonalen Verbandes für Arbeitnehmerschutz (IVA) vom 2. Dezember 2024.

Mit freundlichen Grüssen

Der Präsident des Regierungsrates


Der Staatsschreiber




2/2

Beilage:

- Stellungnahme VSAA und IVA vom 2. Dezember 2024



Landammann und Regierungsrat des Kantons Uri

Kommission für Wirtschaft und Abgaben
des Nationalrats
3003 Bern

Parlamentarische Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice»; Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 10. September 2024 laden Sie den Regierungsrat des Kantons Uri ein, zum Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) sowie - in einer Variante - zum Obligationenrecht, Stellung zu nehmen.

Der Regierungsrat begrüsst die vorgeschlagene Flexibilisierung für die Telearbeit. Diese bietet Arbeitnehmenden im Homeoffice die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten selbstbestimmter zu gestalten, was insbesondere für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von grossem Vorteil ist. Auch das Recht auf Nichterreichbarkeit, das explizit in die Vorlage aufgenommen wurde, stellt eine wichtige Massnahme dar, um den Gesundheitsschutz der Angestellten sicherzustellen.

Eher kritisch wird hingegen die Möglichkeit zur Sonntagsarbeit beurteilt, da die klare Trennung von Arbeits- und Freizeit verschwimmt. Zwar bleibt es den Arbeitnehmenden selbst überlassen, ob sie an Sonntagen arbeiten möchten, doch könnte hier ein indirekter Druck entstehen, dem viele Angestellte nur schwer entgehen können. Dies könnte langfristig dazu führen, dass die Arbeit in der Freizeit zur Norm wird, was der ursprünglichen Intention der Vorlage entgegensteht.

Ebenfalls kritisch stehen wir den folgenden Anpassungen gegenüber, da diese den Grundgedanken des Arbeitsgesetzes (ArG; SR 822.11) - den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden - unterlaufen und daher zu einer Zunahme der psychosozialen Belastung der Arbeitnehmenden führen:

- die vorgesehene Erhöhung des Zeitraums, in dem die tägliche Arbeitszeit liegen muss (neu

- 17 anstatt bisher 14 Stunden);
- die fehlende Bestimmung bezüglich der täglichen Höchstarbeitszeit (bei einer alleinigen Anwendung des Gesetzestextes ist, je nach Berechnungsmethode, eine tägliche Höchstarbeitszeit von beispielsweise 15 Stunden möglich);
 - der vorgesehene Unterbruch für «dringende Tätigkeiten» (dieser steht im Widerspruch zum Recht auf Nichterreichbarkeit während der Ruhezeit), weiter besteht keine Klarheit darüber, was unter «dringenden Arbeiten» zu verstehen ist, was wiederum zu Rechtsunsicherheit und einem uneinheitlichen Vollzug durch die Kantone führt;
 - die vorgesehene Regelung betreffend Ausgleich über einen Zeitraum von vier Wochen, die weder für die Arbeitnehmenden noch die Arbeitgebenden praktikabel und mit einem erheblichen Kontrollaufwand verbunden ist.

Die Einhaltung der Vorgaben ist für die Unternehmen heute schon sehr anspruchsvoll. Daher ist anzustreben, dass die vorgesehenen Änderungen im Arbeitsgesetz nicht noch zu mehr Komplexität in der Befolgung durch die Unternehmen und im Vollzug der Behörden erzeugen.

Zur Variante «Obligationenrecht» halten wir fest, dass die vorgeschlagene Anpassung zu einer Einschränkung der Vertragsfreiheit führt, die wiederum der geforderten Flexibilität entgegensteht und die Umsetzung unnötig verkompliziert. Wir sprechen uns deshalb gegen die Variante «Obligationenrecht» aus.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit der Stellungnahme und bitten Sie, unsere Anregungen in die weiteren Arbeiten einfließen zu lassen.

Altdorf, 6. Dezember 2024



Im Namen des Regierungsrats

Der Landammann

Der Kanzleidirektor


Christian Arnold


Roman Balli

Réf. : 24_COU_6691

Lausanne, le 27 novembre 2024

**Consultation fédérale relative au projet de mise en œuvre de l'initiative
parlementaire « Assouplir les conditions encadrant le télétravail »**

Madame, Monsieur,

Le Conseil d'Etat vous remercie de l'avoir consulté au sujet de l'objet cité en titre. Après avoir sollicité la prise de position des milieux concernés, il a l'avantage de se prononcer comme suit.

En préambule, le Conseil d'Etat relève que ce projet s'inscrit dans le contexte d'un marché du travail qui a considérablement évolué ces dernières années, en particulier à la suite des événements consécutifs à la pandémie de coronavirus. Le télétravail est devenu une pratique répandue et présente plusieurs avantages non négligeables, parmi lesquels un gain de temps en raison de l'absence de trajets domicile-travail, l'effet bénéfique que cela induit sur la surcharge du trafic et la pollution, ainsi qu'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Il salue dès lors le fait que cette thématique puisse être dûment inscrite dans la loi fédérale sur le travail (LTr), concrétisant ainsi une situation devenue réalité pour bon nombre de personnes. De manière générale, il partage la volonté d'ancrer dans la loi une plus grande flexibilité des horaires de travail, permettant aux travailleuses et travailleurs de profiter des opportunités du télétravail et ainsi d'organiser leur temps de travail plus librement. Il accueille également de manière favorable le fait que ces assouplissements puissent être profitables aux économies cantonales.

Le Conseil d'Etat considère qu'un équilibre doit toutefois être trouvé entre une plus grande flexibilisation des horaires et la protection de la santé des travailleuses et des travailleurs. Il juge à ce titre bénéfique la reconnaissance expresse du droit à la déconnexion, tout comme le fait qu'en dépit d'une augmentation de la flexibilité du travail, la marge de manœuvre prévue ne concerne que la répartition du temps de travail et non son volume. De plus, la limitation de ces assouplissements aux employé·e·s adultes disposant d'une grande autonomie dans leur travail va indéniablement dans le sens d'une protection du personnel qui en a le plus besoin.

En revanche, le projet de modification de la LTr contient en certain nombre d'ambiguïtés et soulève quelques problématiques qui devraient encore être clarifiées ou corrigées. Ainsi, le Conseil d'Etat met en exergue les éléments suivants :

- Le champ d'application mériterait tout d'abord d'être précisé, les critères applicables (grande autonomie dans le travail, fait de fixer soi-même la majorité de son horaire de travail et notion de lieu de travail en dehors de l'entreprise) étant peu précis et sujets à interprétation. Il s'agit pour certains d'entre eux de critères similaires à ceux déjà introduits dans la législation. Ces derniers posent d'ores et déjà des problèmes d'application et il y a un risque qu'ils soient interprétés de manière large au détriment de la santé au travail.
- Ensuite, le projet ne prévoit un droit à la déconnexion que le dimanche et durant le repos quotidien. Si ce droit à la déconnexion devait être maintenu, il devrait être complété par les autres périodes de repos dont bénéficient les travailleuses et travailleurs.
- S'agissant de la durée du travail et du repos, même si l'allongement à 17 heures de l'intervalle de travail de jour et du soir est compréhensible au vu du but poursuivi par le projet de modification législative, il est regrettable que ce dernier ne contienne pas de durée maximale du travail quotidien, pour des raisons de protection de la santé.
- Le contrôle du respect des dispositions de la LTr et de ses ordonnances d'exécution est par essence difficile. Il est dès lors à craindre que l'introduction de nouvelles règles vienne encore davantage complexifier ce contrôle en pratique. Ces inquiétudes concernent en particulier le droit de ne pas être joignable (droit à la déconnexion), le travail dominical tel que prévu dans le projet ou encore la notion d'activités urgentes permettant d'interrompre le repos quotidien. Il est relevé que cette dernière est d'ailleurs en contradiction avec le principe d'un droit à la déconnexion et qu'il sera extrêmement difficile de déterminer ce qu'on entend par « activités urgentes », cette notion étant sujette à interprétation.
- Certains aspects relevant du droit privé sont introduits dans le projet de modification concernant un texte de droit public, à savoir la LTr. La disposition sur la convention relative au télétravail ne devrait ainsi pas faire l'objet d'un article spécifique, tout comme les règles relatives à la prise en charge des frais relatifs aux instruments et au matériel nécessaires au télétravail. Ces aspects relèvent en effet plutôt du droit privé et sont soumis aux règles du Code des obligations (CO) y relatives, qui paraissent d'ores et déjà suffisantes.

Quant au fait de prévoir une section particulière dans le CO sur le « contrat de télétravail », le Conseil d'Etat estime que cela conduit à restreindre de manière excessive la liberté contractuelle et la flexibilité poursuivie par le projet de modification, d'autant plus que des garde-fous contribuant à la protection des travailleurs seraient déjà insérés dans la LTr. Cela revient également à créer une nouvelle catégorie de contrat de travail, alors que la seule particularité du télétravail tient dans la forme particulière dont il est organisé, contrairement aux autres contrats de travail spéciaux existants qui sont spécifiques de par leur nature-même (ex : contrat d'apprentissage ou de voyageurs de commerce). A cela s'ajoute le fait que la création d'un « contrat de télétravail » paraît pour le moins curieuse, puisque le télétravail fait en pratique plutôt l'objet d'avenants et non d'un contrat particulier, étant donné qu'il vient compléter un contrat de travail existant. L'introduction de délais de congé particuliers paraît également non justifiée.

En définitive, il conviendrait tout au plus de modifier certains articles du Titre X^e du CO pour tenir compte le cas échéant des particularités du télétravail mais pas de créer une section à part.

En conclusion, le Conseil d'Etat approuve dans son principe la proposition consistant à prévoir dans la LTr des assouplissements pour une catégorie particulière de travailleuses et travailleurs dont la nature même du travail le permet et qui souhaitent bénéficier de plus de flexibilité pour concilier vie privée et vie professionnelle. Il estime toutefois que certains assouplissements pourraient être de nature à porter atteinte à la santé des travailleuses et travailleurs. Enfin, craignant que le projet proposé complexifie de manière importante le dispositif légal, le Conseil d'Etat suggère de clarifier un certain nombre de dispositions qui pourraient conduire à des difficultés d'interprétation et d'application. Par ailleurs, il s'oppose à la création d'une section particulière sur ce thème dans le CO.

Réitérant ses remerciements de l'avoir associé à cette consultation, le Conseil d'Etat vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de sa haute considération.

AU NOM DU CONSEIL D'ETAT

LA PRESIDENTE



Christelle Luisier Brodard

LE CHANCELIER



Michel Staffoni

Copie

- Office des affaires extérieures



- 4 DEC. 2024

Date

**Procédure de consultation relative au projet de mise en œuvre de l'initiative parlementaire
« Assouplir les conditions encadrant le télétravail » - iv.pa Burkart 16.484**

Monsieur le président,

Le Conseil d'Etat du canton du Valais vous remercie pour votre invitation du 10 septembre 2024 relative à la consultation susmentionnée. Il a pris connaissance du projet de modification de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr) visant à mettre en œuvre l'initiative parlementaire citée en titre.

La nécessité d'un assouplissement des conditions générales du télétravail est compréhensible et reconnue dans certains domaines du secteur tertiaire. Mais il est tout aussi reconnu qu'un assouplissement des dispositions minimales de protection prévues par LTr doit être complété par des mesures d'accompagnement en faveur des travailleurs, afin que leur protection ne soit pas vidée de sa substance.

La modification prévue n'est pas assez précise sur certains points et soulève un certain nombre de questions juridiques qui doivent être clarifiées au préalable.

1. Le champ d'application des nouvelles dispositions n'est pas suffisamment clair puisqu'il se réfère aux travailleurs disposant d'une grande autonomie dans leur travail et pouvant dans la majorité fixer eux-mêmes leurs horaires de travail, deux conditions qui figurent déjà aux articles 73a de l'ordonnance 1 relative à la Loi sur le travail (renonciation à l'enregistrement de la durée du travail) et 34a de l'ordonnance 2 de la Loi sur le travail (entreprises de services dans les domaines de l'audit, de l'activité fiduciaire et du conseil fiscal) et qui donnent aujourd'hui lieu à des difficultés d'interprétation.
2. Un droit à la déconnexion est introduit alors que la LTr fixe déjà des durées maximales de travail hebdomadaire ainsi que des temps de repos quotidiens. On relève également une inégalité de traitement puisque ce droit s'appliquerait exclusivement à ce groupe de travailleurs alors que tout travailleur, qu'il soit occupé dans l'entreprise, sur un chantier ou à son domicile peut prétendre à ne pas être dérangé pendant ces temps de repos. Si cette disposition devait être maintenue, il s'agirait de l'intégrer dans le chapitre de la loi qui concerne tous les travailleurs.
3. Le projet propose d'augmenter de 14h00 à 17h00 l'intervalle de temps dans lequel doit se situer le temps de travail sans limiter la durée quotidienne du travail. L'objectif de cette modification n'étant pas de travailler le plus possible, mais de permettre une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail, la durée maximale du travail quotidien devrait être fixée dans la disposition.
4. La réglementation proposée prévoit une réduction de la durée du repos quotidien de 11 heures à 9 heures pour autant qu'elle soit d'au moins 11 heures en moyenne sur l'ensemble des jours de télétravail dans un intervalle de quatre semaines. La proposition de réduire la durée du repos quotidien est compréhensible puisque le télétravail supprime en principe le trajet pour se rendre au travail et en revenir. La compensation sur une période de quatre semaines n'est par contre pas praticable ni pour les travailleurs et les employeurs ni pour les autorités d'exécution. Elle générerait en effet une charge administrative considérable et compliquerait les contrôles. La disposition relative au repos quotidien prévoit également la possibilité d'interrompre ce repos pour les travaux urgents. Mis à part le fait que la notion de travaux urgents ne soit pas clairement définie, cette

proposition doit être supprimée, car elle va à l'encontre de la protection de la santé des travailleurs et est en contradiction avec le droit de ne pas être joignable pendant les temps de repos.

5. Le projet propose d'assouplir les règles relatives au travail dominical en autorisant 5 heures au plus pendant 9 dimanches au maximum par an. Cette proposition est contraire au bon sens puisque des travaux en entreprise qui ne pourraient pas être autorisés le dimanche faute de besoin urgent ou d'indispensabilité pourraient être exécutés en télétravail par la catégorie de travailleurs visée par la modification.
6. Enfin, bien que les nouvelles dispositions envisagent la mise en œuvre d'une convention relative au télétravail, les conditions-cadres qui devraient y figurer ne sont pas précisées ni d'ailleurs la question de la saisie du temps de travail. Il est nécessaire de clarifier dans quelle mesure ces travailleurs, qui peuvent renoncer à l'enregistrement du temps de travail (cf. point 1 ci-dessus), sont tenus d'enregistrer leurs horaires de travail.

S'agissant de la variante consistant à modifier le Code des obligations (CO), nous proposons de la rejeter pour les raisons suivantes.

1. Les éléments relatifs au télétravail peuvent être inscrits dans le contrat individuel de travail sans qu'il y ait besoin d'un contrat de télétravail spécial.
2. Comme relevé plus haut, le droit à la déconnexion n'est pas spécifique aux travailleurs pratiquant du télétravail mais concerne tous les travailleurs.
3. La question de la rémunération pendant les périodes de joignabilité s'applique à tous les domaines du travail. Une réglementation spécifique au télétravail crée une incohérence dans le droit du travail, notamment s'agissant du service de piquet pour lequel rien n'est prévu dans le CO sous l'angle de la rémunération.

Bien que la proposition d'assouplir les conditions générales du télétravail est reconnue dans son principe, le projet présenté contient pour l'heure trop d'ambiguïtés et ne semble pas abouti. Les risques potentiels pour la santé et le bien-être des travailleurs doivent davantage être pris en compte.

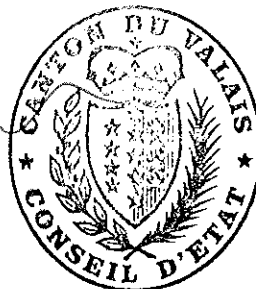
Au vu de ce qui précède, il ne nous paraît pas opportun de soutenir les modifications proposées.

Tout en vous remerciant de nous avoir donné l'opportunité de nous déterminer sur ce projet, nous vous prions de croire, Monsieur le président, à l'assurance de notre parfaite considération.

Au nom du Conseil d'Etat

Le président

Franz Ruppen



La chancelière

Monique Albrecht

Copie à ab-geko@seco.admin.ch



Regierungsrat, Postfach, 6301 Zug

Nur per E-Mail

Nationalrätliche Kommission für Wirtschaft
und Abgaben (WAK-N)

Herr Nationalrat

Thomas Aeschi, Präsident

Bundeshaus Ost

3003 Bern

Zug, 19. November 2024 ki

Vernehmlassung zur Vorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484) – Stellungnahme des Kantons Zug

Sehr geehrter Herr Präsident

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 10. September 2024 haben Sie die Kantone eingeladen, sich zur Vorlage der Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484) zu äussern.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist zu begrüßen. Die geplanten Änderungen im Arbeitsgesetz entsprechen der bereits gelebten Realität. Insbesondere im Homeoffice wird die Freiheit der Arbeitseinteilung von den Arbeitnehmenden als positiver Faktor geschätzt. Betreuungsaufgaben wie auch Freizeitaktivitäten können im Rahmen einer flexiblen Arbeitseinteilung berücksichtigt werden. Durch die geplanten Änderungen im Arbeitsgesetz wird die bereits gelebte Realität legalisiert.

Mit den geplanten Änderungen im Obligationenrecht (Variante) muss die Telearbeit zukünftig zivilrechtlich in einem Vertrag geregelt werden. Die Telearbeit basiert auf der Freiwilligkeit des Arbeitnehmenden. Wird Telearbeit vereinbart, müssen Umfang, Arbeitseinteilung, Kostenübernahmen etc. in einem Vertrag geregelt werden. Dadurch werden die Abmachungen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden verbindlich und rechtlich durchsetzbar. Dies dient dem Arbeitnehmerschutz und mindert die Befürchtungen der Kommissionsminderheit betreffend Gesundheitsschädigung. In diesem Zusammenhang ist auch zu begrüßen, dass im Obligationenrecht geplant ist, das Recht auf Nichterreichbarkeit der Arbeitnehmenden zu normieren. Bislang ergab sich dieses Recht höchstens aus der Rechtsprechung.

Die Einführung der neuen Telearbeitsregelungen wird unweigerlich zu einer Erhöhung der Inspektionskosten führen, die durch die Komplexität der Kontrolle von Arbeitsplätzen im privaten Raum bedingt ist. Es ist entscheidend, dass die Finanzierung dieser zusätzlichen Kosten frühzeitig und nachhaltig geregelt wird, um die wirksame Durchsetzung der neuen Bestimmungen sicherzustellen. Eine Kombination aus staatlicher Unterstützung, Beteiligung der Arbeitgebenden

den und dem Einsatz moderner Technologien könnte dazu beitragen, diese Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen.

Den geplanten Änderungen (inkl. der Variante mit Anpassung des Obligationenrechts) ist aus Sicht der Zuger Regierung zuzustimmen. Die Kantone sind jedoch frühzeitig in den Prozess der Detailausgestaltung (Verordnungsstufe) einzubeziehen. Insbesondere im Rahmen der Kontrollen bestehen Unklarheiten (Kontrollmöglichkeiten, Finanzierung etc.), welche nur unter Einbezug aller Parteien zufriedenstellend geklärt werden können.

Wie bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse
Regierungsrat des Kantons Zug



Silvia Thalmann-Gut
Frau Landammann



Tobias Moser
Landschreiber

Versand per E-Mail an:

- ab-geko@seco.admin.ch (Word und PDF)
- Finanzdirektion (info.fd@zg.ch) (PDF)
- Amt für Wirtschaft und Arbeit (info.awa@zg.ch) (PDF)
- Volkswirtschaftsdirektion (info.vds@zg.ch) (PDF)
- Zuger Mitglieder der Bundesversammlung (PDF)
- Staatskanzlei (info.staatskanzlei@zg.ch) mit Auftrag zur Veröffentlichung auf der Website



Elektronisch an ab-geko@seco.admin.ch



**Kanton Zürich
Regierungsrat**

staatskanzlei@sk.zh.ch
Tel. +41 43 259 20 02
Neumühlequai 10
8090 Zürich
zh.ch

Kommission für Wirtschaft und Abgaben
des Nationalrates
3003 Bern

27. November 2024 (RRB Nr. 1226/2024)

**Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe
und Handel, Telearbeit (Vernehmlassung)**

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Frauen Nationalrätinnen und Herren Nationalräte

Mit Schreiben vom 10. September 2024 haben Sie uns eingeladen, zur Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel betreffend Telearbeit Stellung zu nehmen. Wir danken für diese Gelegenheit und äussern uns wie folgt:

Es ist der Mehrheit der WAK-N zuzustimmen, dass sich die Arbeitswelt gerade im Dienstleistungssektor mit der sehr raschen Entwicklung im Zuge der Digitalisierung stark verändert hat. Dabei hat die Coronakrise der Dynamik der Digitalisierung zusätzlich Schub verliehen. Die Entwicklung der technischen Möglichkeiten im Rahmen der Digitalisierung und das einhergehende Bedürfnis der Arbeitnehmenden nach Flexibilisierung der Arbeitszeit bei der Telearbeit ist in der Arbeitswelt Realität. Der Umstand, dass in den letzten Jahren ein starker Anstieg bei den psychischen Erkrankungen zu verzeichnen ist, die zu langen Arbeitsausfällen für Betriebe mit entsprechenden hohen Kosten und Knowhow-Verlust, Kosten für Sozialversicherungen und menschlichem Leid geführt haben, zeigt, dass der Umgang mit den neuen Möglichkeiten, welche die Digitalisierung bietet, sowohl von den Arbeitgebenden als auch von den Arbeitnehmenden eine hohe Eigenverantwortung erfordert. Diesem Umstand trägt der Vorentwurf insofern Rechnung, als die Telearbeit mit den vorgeschlagenen Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeit einer besonderen Vereinbarung bedarf, welche die Rahmenbedingungen der Telearbeit, darunter auch weitere Massnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes, enthalten muss. Auch wenn die Gefahren, welche die Flexibilisierung der Arbeitszeit im Homeoffice bzw. bei der Telearbeit mit sich bringt, nicht zu unterschätzen sind, bringt die Flexibilisierung der Arbeitszeit auch grosse Vorteile mit sich und entspricht einem starken gesellschaftlichen Bedürfnis. Daher stimmen wir dem Vorentwurf zur Anpassung des Arbeitsgesetzes und der Variante zur Ergänzung des Obligationenrechts unter Vorbehalt der Ausführungen zu den nachfolgenden Bestimmungen zu.

Zu den einzelnen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes

Art. 28a Geltungsbereich

Die Regeln der Arbeits- und Ruhezeit bei Telearbeit gelten gemäss dieser Bestimmung für Arbeitnehmende ab 18 Jahren, die bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können. Im erläuternden Bericht wird dazu ausgeführt, dass es sich dabei tendenziell um das «höhere Kader» sowie «Arbeitnehmende mit einem besonderen Pflichtenheft wie etwa Projektleitende» handelt. Auch wenn zusätzlich vorausgesetzt wird, dass die Telearbeit besonders vereinbart werden muss, bleibt unklar, welche Arbeitnehmenden unter diese Regelung fallen. Wir beantragen deshalb, diese Bestimmung mit Bezug auf diese Fragen zu schärfen.

Art. 28b Recht auf Nichterreichbarkeit

Mit dieser Regelung wird das Recht auf Nichterreichbarkeit während der täglichen Ruhezeit und an Sonntagen verankert. Unklar ist, inwiefern das Recht auf Nichterreichbarkeit auch am Samstag gilt. Bei Bürotätigkeiten ist die Fünftageswoche von Montag bis Freitag üblich und am Samstag wird der wöchentlich freie Halbtag gemäss Art. 21 ArG bezogen. Im Variantenvorschlag hingegen wird die Nichterreichbarkeit in Art. 354c E-OR geregelt. Demgemäss haben die Arbeitnehmenden das Recht, während der Freizeit, der Ferien oder eines Urlaubs (Art. 329–359j OR) nicht erreichbar zu sein. Damit gilt nach dieser Bestimmung das Recht auf Nichterreichbarkeit auch für Samstage. Daher sollte in Art. 28b E-ArG die Formulierung von Art. 354c E-OR übernommen werden.

Art. 28d Tägliche Ruhezeit

Abs. 1

Die Begründung für die Möglichkeit einer Verkürzung der Ruhezeit bei Telearbeit ist aus unserer Sicht nachvollziehbar. Hingegen halten wir die vorgesehene Regelung betreffend Ausgleich der Ruhezeit über einen Zeitraum von vier Wochen weder für die Arbeitnehmenden noch für die Arbeitgebenden für praktikabel. Mit dieser Regelung wäre auch ein grosser Planungs- und Kontrollaufwand verbunden. Daher beantragen wir, auf diese Vorgabe und damit auf den zweiten Satz von Abs. 1 zu verzichten.

Abs. 2

Wir beantragen, auf Abs. 2 zu verzichten. Die Möglichkeit eines Unterbruchs der Ruhezeit für dringende Arbeiten steht im Widerspruch zum Recht der Nichterreichbarkeit während der täglichen Ruhezeit gemäss Art. 28b E-ArG. Zudem bleibt unklar, was unter «dringenden Tätigkeiten» zu verstehen ist. Diese Möglichkeit würde auch zur Bevorzugung der Telearbeit gegenüber anderen Arbeitsformen führen, bei denen die Möglichkeit eines Unterbruchs während der Ruhezeit nicht vorgesehen ist, auch wenn der Unterbruch, wie im erläuternden Bericht ausgeführt, aus eigenem Antrieb erfolgt.

Art. 28e Sonntagsarbeit

Die Gerichte betonen konstant die Bedeutung des Sonntagsarbeitsverbots, weshalb Ausnahmen davon eng auszulegen bzw. zu fassen sind (u. a. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2021.00760 vom 12. Mai 2022, BGE 145 II 360 E. 3.4; 140 II 46 E. 2.4). Gestützt darauf ist der Vorschlag, der an höchstens neun Sonntagen bis zu fünf Stunden bewilligungsfrei freiwillige Sonntagsarbeit ermöglichen soll, angesichts der zitierten Rechtsprechung zu hinterfragen: Neben dem zu wenig spezifisch umschriebenen Adressatenkreis gemäss Art. 28a E-ArG stellt sich die Frage, ob es sich vorliegend um

eine vorübergehende (bis und mit sechs Sonntage) oder um eine regelmässig wiederkehrende (mehr als sechs Sonntage) Sonntagsarbeit im Sinne von Art. 19 ArG in Verbindung mit Art. 32a Abs. 1 und 3 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1, SR 822.111) handelt. Mangels einer besonderen Regel ist davon auszugehen, dass gemäss Art. 19 Abs. 3 ArG in Verbindung mit Art. 32a Abs. 1 und 3 ArGV 1 zumindest für die ersten sechs Sonntage ein Lohnzuschlag von 50% geschuldet ist. Dies bedeutet, dass durch den Lohnzuschlag ein zusätzlicher Anreiz für Sonntagsarbeit besteht. Schliesslich ist zu beachten, dass Sonntagsarbeit von über fünf Stunden in der Regel nicht bewilligungsfähig ist, da in der Regel eine andere Planung möglich ist (Art. 27 Abs. 1 Bst. a ArGV 1) und die Ruhezeiten nicht eingehalten sein dürften. Dass Tätigkeiten, für die keine Sonntagsarbeitsbewilligung ausgestellt werden könnten, im Homeoffice bewilligungsfrei wären, widerspricht dem Grundsatz und Bedeutung des Sonntagsarbeitsverbots.

Art. 28f Nachtarbeit

Zum Schutz der Arbeitnehmenden ist es sinnvoll, das Verbot der Nachtarbeit bei Telearbeit unangetastet zu lassen. Die Nachtarbeitsverbot ist jedoch bereits in Art. 16 ArG geregelt, womit es sich vorliegend bloss um eine weniger präzise formulierte Wiederholung handelt. Auf die vorliegende Bestimmung kann daher verzichtet werden.

Art. 28h Arbeitsgeräte und Auslagen (Minderheitsantrag)

Die Frage der Bereitstellung des Materials und des Ersatzes der Auslagen fällt unter das Obligationenrecht und ist entsprechend im Variantenvorschlag in Art. 354e E-OR ausreichend berücksichtigt. Wir lehnen die zusätzliche Regelung dieser Thematik im ArG, in dem es vor allem um die Frage der Flexibilisierung der Arbeitszeit geht, als unnötige Wiederholung ab.

Zur Änderung des OR

Art. 354d Lohn während der Zeit der Erreichbarkeit

Wir begrüssen, dass die Erreichbarkeit ausserhalb der Arbeitszeit, wenn in dieser Zeit Arbeit geleistet wird, zum vollen Lohn vergütet wird. Hingegen ist die Entlöhnung für die Erreichbarkeit, wenn keine Arbeitsleistung erbracht wird (zweiter Halbsatz und zweiter Satz), sehr offen geregelt. Wir beantragen, eine in quantitativer und qualitativer Hinsicht eindeutigere Vorgabe zu formulieren.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin:

Die Staatsschreiberin:

Natalie Rickli

Dr. Kathrin Arioli



Per Mail: ab-geko@seco.admin.ch

Bern, 6. Dezember 2024

Vernehmlassung: Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Telearbeit)

Sehr geehrte Damen und Herren

Sie haben uns eingeladen, zur obengenannten Vernehmlassungsvorlage Stellung zu nehmen. Für diese Gelegenheit zur Meinungsäusserung danken wir Ihnen bestens.

Die Vorlage sieht im Arbeitsgesetz einige Liberalisierungen für Arbeitnehmende in Telearbeit vor, die ihre Arbeitszeiten zu einem wesentlichen Teil selbst einteilen können. So sollen die maximale Zeitspanne, innert welcher die Arbeit geleistet werden kann, von 14 auf 17 Stunden erhöht und gelegentliche Arbeitseinsätze aus eigenem Antrieb an Sonntagen erlaubt werden. Die Mindestruhezeit soll demgegenüber von 11 auf 9 Stunden reduziert werden. Damit soll eine flexiblere Arbeitszeiteinteilung innerhalb des Tages und der Woche ermöglicht werden.

Die Mitte unterstützt die Vorlage unter Berücksichtigung des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmenden

Das heutige Arbeitsgesetz wird den Anforderungen unserer heutigen Dienstleistungsgesellschaft in vielerlei Hinsicht nicht mehr gerecht. Seit 1964, als das geltende Gesetz verabschiedet wurde und noch stark auf industrielle Arbeitsweisen und Produktionsprozesse zugeschnitten war, hat sich die Arbeitswelt grundlegend verändert. Die Digitalisierung bringt tiefgreifende Veränderungen mit sich. Die Arbeit im Homeoffice ist im Dienstleistungssektor verbreitet und erlebte insb. mit der Covid-19-Pandemie einen deutlichen Aufschwung.

Diesen neuen Realitäten in der Arbeitswelt gilt es Rechnung zu tragen. Die Mitte begrüsst deshalb die vorgesehenen Flexibilisierungen der Rahmenbedingungen für die Telearbeit und bei der Arbeitszeiteinteilung für Angestellte, die ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selbst festsetzen können. Der grössere Gestaltungsspielraum soll insbesondere auch zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen und die Balance von Arbeits- und Freizeitleben erleichtern. Für Die Mitte ist aber zentral, dass die Änderung nicht dazu dient, zusätzliche Einsätze von Angestellten, z.B. am Wochenende, zu fordern oder ihre Arbeitszeit auszudehnen. Der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden muss zwingend gewährt werden. Eine Verankerung des Rechts, während der täglichen Ruhezeit und an Sonntagen nicht erreichbar zu sein, ist für Die Mitte zentral.

Variante: Die Mitte unterstützt, dass zu den neuen Bestimmungen im Arbeitsgesetz entsprechende Änderungen im Obligationenrecht (OR) vorgenommen werden mit dem Ziel, dort den Telearbeitsvertrag zu definieren und festzulegen, welche Kriterien er erfüllen muss. Dies im Sinne einer vollständigen und einheitlichen Regelung der Rahmenbedingungen für die Telearbeit und der Rechtssicherheit.

Die Mitte

Sig. Gerhard Pfister
Präsident Die Mitte Schweiz

Sig. Gianna Luzio
Generalsekretärin Die Mitte Schweiz



Herr Präsident
Thomas Aeschi
Kommission für Wirtschaft und Abgaben

Per Mail: ab-geko@seco.admin.ch

Bern, 9. Dezember 2024

Vernehmlassungsantwort zur parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484)

Sehr geehrter Herr Präsident Aeschi,
sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, am rubrizierten Vernehmlassungsverfahren teilzunehmen und unterbreiten Ihnen die folgende Stellungnahme.

I. Grundzüge der Vorlage

In Umsetzung der genannten parlamentarischen Initiative hat die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates (WAK-N) an ihrer Sitzung vom 20. August 2024 einen Vorentwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz ArG) sowie – in einer Variante – des Obligationenrechts verabschiedet. Mit den vorgeschlagenen Gesetzesänderungen möchte die Kommission den Entwicklungen in der Arbeitswelt gerecht werden und flexiblere Rahmenbedingungen für die Telearbeit schaffen. Die Arbeitnehmenden sollen mehr Gestaltungsspielraum erhalten, um gleichzeitig die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

Der Begriff «**Telearbeit**» umfasst dabei Arbeit im Heimbüro oder an einem anderen Ort ausserhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers (Art. 28a, Ziffer 1 Buchst. c VE-ArG, Art. 354a VE-OR).

Die Vorlage der Kommission sieht vor:

- die maximale Zeitspanne für die Tages- und Abendarbeit von 14 auf 17 Stunden zu erweitern (Art. 28c VE-ArG);

- die **Mindestruhezeit von 11 auf 9 Stunden zu verkürzen** – diese kann für dringende Tätigkeiten unterbrochen werden, sofern die tägliche Ruhezeit eingehalten wird (Art. 28d VE-ArG); und
- bis zu **neun freiwillige Arbeitseinsätze pro Jahr an Sonntagen zu jeweils höchstens 5 Stunden** ohne Bewilligung zu ermöglichen (Art. 28e VE-ArG, Art. 354b VE-OR).

Dafür sind im Vorhinein **vier Bedingungen** zu erfüllen (VE-ArG Art. 28a). Die oder der Angestellte muss:

- **über 18 Jahren** sein;
- «bei ihrer Arbeit über eine **grosse Autonomie** verfügen»;
- «**Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können**»; und
- mit dem Arbeitgeber eine **schriftliche Vereinbarung** zur Telearbeit treffen. Diese Vereinbarung muss namentlich Regeln zur Erreichbarkeit, Zeiterfassung und weitere Massnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes enthalten (Art. 28g VE-ArG).

Das **Recht auf Nichterreichbarkeit** würde neu im Gesetz festgehalten (Art. 28b VE-ArG, Art. 354c VE-OR).

II. Allgemeine Beurteilung

Die vorliegende Gesetzesänderung ist eine Anpassung an die Bedürfnisse und Realitäten der modernen Arbeitswelt. Die EVP begrüsst, dass dadurch das Arbeitsrecht an die oft schon gelebte Praxis angepasst wird. Die Vorlage bietet den Arbeitnehmenden die Möglichkeit, die Vorteile der Telearbeit zu nutzen und ihre Arbeitszeiten flexibler zu gestalten. Dies ermöglicht mehr Freiraum und eine leichtere Organisation, zum Beispiel im Hinblick auf Betreuungsaufgaben, und fördert so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ein wichtiger Punkt dieser Vorlage ist, dass der Arbeitgeber die Arbeitsaufteilung nicht anordnen darf und dass die maximale wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit nicht angetastet wird.

Gleichzeitig zeigt sich die EVP besorgt darüber, dass eine steigende Anzahl von Arbeitnehmenden von Erschöpfung oder Burn-Outs betroffen sind und dass die verschwimmenden Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben einer der zentralen Faktoren dazu ist. Hier sehen wir Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Verantwortung, Massnahmen zu treffen, um dieses Risiko zu vermindern. Gerade die schriftliche Vereinbarung (Art. 28g VE-ArG), wo auch die Gewährleistung des Gesundheitsschutzes inbegriffen ist, kann einen Teil davon sein. In Antwort auf das [Posulat 20.3976](#) hatte sich der Bundesrat bereit erklärt zur **Prävention des Burn-Out-Syndroms** einen Bericht zu schreiben. Der Nationalrat hat diesen Vorstoss leider abgelehnt. Dabei wäre aus der Sicht der EVP eine solche Studie überfällig.

Die EVP äussert zudem **grosse Bedenken gegenüber den vorgeschlagenen Ausnahmen vom Sonntagsarbeitsverbot (Art. 18 ArG)**. Der Sonntag ist für viele Menschen in der Schweiz ein unverzichtbarer Tag der gemeinsamen Erholung sowie zur Pflege sozialer Kontakte und religiöser Traditionen. Erwerbsarbeit sollte an diesem Tag strikt auf gesellschaftlich unverzichtbare Tätigkeiten beschränkt bleiben. Doch dieser fundamentale Grundsatz wird immer weiter ausgehöhlt. Bereits jetzt müssen über 15 Prozent der Erwerbstätigen regelmässig sonntags arbeiten, und die Zahlen steigen stetig ([BFS-Daten](#) von 2023). Die vorgeschlagene Änderung sendet ein falsches Signal. Letztlich muss der Arbeitnehmer auch vor sich selbst geschützt werden. **Angesichts dieser Entwicklung lehnt die EVP diese Bestimmung entschieden ab und**

unterstützt den Antrag der Minderheit, den Art. 28e VE-ArG ersatzlos zu streichen. Wird dieser Minderheit nicht gefolgt, lehnt die EVP in der Gesamtabrechnung die Änderungen des Arbeitsgesetzes ab.

III. Erläuterungen zu einzelnen Artikeln:

1. Arbeitsgesetz (ArG)

Art. 28a Geltungsbereich

Die EVP betrachtet die vier Bedingungen (Volljährigkeit, hohe Autonomie, überwiegend selbstbestimmte Arbeitszeiten, schriftliche Vereinbarung) als unverzichtbar und spricht sich dafür aus.

Art. 28b Recht auf Nichterreichbarkeit

Die EVP begrüsst die Einführung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit während der täglichen Ruhezeit und an Sonntagen. In der schriftlichen Vereinbarung (Art. 28g VE-ArG) sollen die Zeiten, an denen Arbeitnehmende erreichbar sind, entsprechend geregelt werden.

Art. 28c Tages- und Abendarbeit und Art. 28d Tägliche Ruhezeit

Die EVP kann grundsätzlich diese Änderungen nachvollziehen. (Siehe allgemeine Beurteilung).

Art. 28e Sonntagsarbeit

Die EVP lehnt diese Bestimmung entschieden ab und unterstützt den Antrag der Minderheit, den Art. 28e ersatzlos zu streichen (siehe allgemeine Beurteilung).

Art. 28f Nachtarbeit

Die EVP lehnt eine Aufhebung des Nachtarbeitsverbots strikt ab und begrüsst insofern den vorliegenden Vorschlag.

Art. 28g Vereinbarung über Telearbeit

Die EVP begrüsst, dass Vereinbarungen zur Telearbeit schriftlich festgehalten werden müssen und klare Regelungen zur Erreichbarkeit, Zeiterfassung sowie zum Gesundheitsschutz enthalten sollen. Es ist der EVP wichtig, dass der Bundesrat diese Massnahmen weiter konkretisiert und präzisiert. Ebenfalls positiv bewertet die EVP, dass die Vereinbarung mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende gekündigt werden kann, ohne dass der zugrundeliegende Arbeitsvertrag dadurch beeinträchtigt wird. Auch die Einbindung der Arbeitnehmenden oder ihrer Vertretung in die Ausarbeitung der Vereinbarung entsprechend ihrer Mitwirkungsrechte wird ausdrücklich unterstützt. Die kantonalen Arbeitsinspektorate sollen zudem bei ihren Kontrollen prüfen, ob die Vereinbarung gesetzeskonform ist und die Fürsorgepflicht im Betrieb durch zusätzliche Massnahmen umgesetzt wird.

Art. 28h (neu) Arbeitsgeräte und Auslagen

Die EVP unterstützt den Minderheitsantrag zur Ausstattung und Kostenübernahme durch den Arbeitgeber für die Geräte und Materialien, die für die Telearbeit erforderlich sind.

2. Obligationenrecht

Obwohl diese Änderung in der ursprünglichen parlamentarischen Initiative nicht vorgesehen war, unterstützt die EVP, dass neben den arbeitsrechtlichen Regelungen auch Ergänzungen im Obligationenrecht vorgenommen werden. Damit wird der Telearbeitsvertrag neu im Obligationenrecht verankert, wodurch Telearbeit für alle Arbeitnehmenden definiert wird, selbst wenn sie nicht von den Flexibilisierungen im Arbeitsrecht betroffen sind.

Art. 354a Begriff und Art. 354b Entstehung, Inhalt und Beendigung

Neu soll im Obligationenrecht ein Telearbeitsvertrag eingeführt werden, der den Arbeitnehmer verpflichtet, Aufgaben, die auch im Betrieb ausgeführt werden könnten, ganz oder teilweise ausserhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers zu erledigen. Die EVP begrüsst grundsätzlich die Einführung eines Telearbeitsvertrags, sieht jedoch die Verwendung des Begriffs „Telearbeitsvertrag“ im OR als verwirrend an, da im Arbeitsgesetz im Zusammenhang mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit von einer „Vereinbarung“ die Rede ist. Zudem kritisiert die EVP, dass der Arbeitnehmer zur Arbeit ausserhalb des Betriebs „verpflichtet“ wird, während der Telearbeitsvertrag ihm diese Möglichkeit eher eröffnen sollte. Wichtig ist ausserdem, dass der Telearbeitsvertrag gemäss der Definition im Obligationenrecht entweder durch Änderung eines bestehenden Arbeitsvertrags abgeschlossen (Art. 354b, Abs. 2) oder mit einer Frist von einem Monat in einen Arbeitsvertrag ohne Telearbeitsvereinbarung umgewandelt werden kann.

Art. 354c Recht auf Nichterreichbarkeit

Die EVP begrüsst die Einführung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit während der Freizeit, der Ferien oder eines Urlaubs. Im Vertrag sollten die Zeiten, an denen Arbeitnehmende erreichbar sind, entsprechend geregelt werden.

Art. 354d Lohn während der Zeit der Erreichbarkeit

Die EVP begrüsst die Regelung zum Lohn während der Zeit der Erreichbarkeit.

Art. 354e Arbeitsgeräte und Auslagen

Die EVP begrüsst die Regelung zur Bereitstellung von Geräten und der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme und stehen für Fragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Lilian Studer
Präsidentin EVP Schweiz



Alex Würzler
Generalsekretär EVP Schweiz

FDP.Die Liberalen, Postfach, 3001 Bern

Bern, 4. Dezember 2024 / RC
VL_Telearbeit

Elektronischer Versand: ab-geko@seco.admin.ch

Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Telearbeit) Vernehmlassungsantwort der FDP.Die Liberalen

Sehr geehrte Damen und Herren

Für Ihre Einladung zur Vernehmlassung oben genannter Vorlage danken wir Ihnen. Gerne geben wir Ihnen im Folgenden von unserer Position Kenntnis.

Die Vorlage steht im Zeichen der Umsetzung der parlamentarischen Initiative 16.484 «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Home Office». Konkret umfasst die Vorlage folgende Aspekte: (i) Die Zeitspanne, in der Telearbeit geleistet werden kann, wird von 14 auf 17 Stunden erhöht. (ii) Gelegentlich können Arbeitnehmende aus eigenem Antrieb am Sonntag arbeiten. (iii) Die Mindestruhezeit wird von 11 auf 9 Stunden reduziert. (iv) Die Arbeitnehmenden haben das Recht, während der täglichen Ruhezeit und an Sonntagen nicht erreichbar zu sein.

Die FDP.Die Liberalen begrüsst die Anliegen der parlamentarischen Initiative sehr. Sie zielt nämlich auf eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten, was u.a. der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dient. Insbesondere das Home Office ist eine weitverbreitete Praxis. Es ist wichtig, das Arbeitsrecht an diese gelebte Realität anzupassen und Rechtssicherheit zu schaffen.

Die Anliegen der parlamentarischen Initiative waren einfach und klar. Zwar nimmt die FDP zur Kenntnis, dass alle Punkte der parlamentarischen Initiative in der Vernehmlassungsvorlage aufgenommen wurden. Insgesamt ist die vorliegende Vorlage aber unnötig kompliziert ausgestaltet worden.

Konkret missfallen der FDP folgende Aspekte der Vorlage. Erstens war das Recht auf Nichterreichbarkeit gemäss Art. 28b VE-ArG nicht Teil des Forderungskatalogs der parlamentarischen Initiative. Bei Arbeitnehmern, welche ihre Arbeitszeiten selbst festlegen und im Home Office sind, weiss der Arbeitgeber u.U. nicht, wann die Arbeitnehmenden ihre Ruhezeiten in Anspruch nehmen. Das Recht auf Nichterreichbarkeit wird somit zur Makulatur. Zweitens ist die Regelung bzgl. Sonntagsarbeit gemäss Art. 28e VE-ArG zu restriktiv ausgestaltet. Die Beschränkung auf neunmal fünf Stunden pro Jahr ist zu rigide. Drittens ist Art. 28f VE-ArG betreffend Nacharbeit ersatzlos zu streichen. Der Artikel steht nämlich in Widerspruch mit dem erklärten Ziel der parlamentarischen Initiative, die Arbeitszeiten zu flexibilisieren. Zu guter Letzt lehnt die FDP die Variante mit der Änderung des OR ab. Dies war mit der parlamentarischen Initiative nicht vorgesehen und ist auch nicht nötig. Die Anliegen der parlamentarischen Initiative können ohne die unterbreitete Änderung des OR umgesetzt werden.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und für die Berücksichtigung unserer Überlegungen.

Freundliche Grüsse
FDP.Die Liberalen

Der Präsident



Thierry Burkart
Ständerat

Der Generalsekretär



Jonas Projer

Grünliberale Partei Schweiz
Monbijoustrasse 30, 3011 Bern

Kommission für Wirtschaft und Abgaben
3003 Bern

Per E-Mail an: ab-geko@seco.admin.ch

10. Dezember 2024

Ihr Kontakt: Noëmi Emmenegger, Geschäftsführerin der Bundeshausfraktion, Tel. +41 31 311 33 03, E-Mail: schweiz@grunliberale.ch

Stellungnahme der Grünliberalen zur Vorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484)

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, zur Umsetzung der parlamentarischen Initiative 16.484 «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Home Office» Stellung nehmen zu dürfen. Nachfolgend finden Sie unsere Einschätzungen und Überlegungen zur Vernehmlassungsvorlage.

Homeoffice und Telearbeit sind in den vergangenen Jahren in gewissen Branchen und Tätigkeitsbereichen fester Bestandteil des Arbeitsalltags geworden. Die GLP begrüsst diese Entwicklung, da sie mit zahlreichen und wichtigen Vorteilen für die Arbeitnehmenden, aber auch für unsere Gesellschaft und Volkswirtschaft verbunden ist. So tragen Homeoffice und Telearbeit zu einer Entlastung der Verkehrsinfrastruktur bei und verbessern massgeblich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Beruf und Privatleben. Eine bessere Vereinbarkeit ist ein wichtiger Hebel, um die Attraktivität von Erwerbstätigkeit zu erhöhen. Dies ist angesichts des Fachkräftemangels und des sinkenden Arbeitseinsatzes dringend nötig. Es ist somit im gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Interesse, Personen, die dies aus freiem Willen möchten, nicht nur Homeoffice und Telearbeit, sondern auch die entsprechende Flexibilität und Gestaltungsfreiheit zu ermöglichen. Dass die gesetzlichen Grundlagen dieser gesellschaftlichen und technologischen Entwicklung Rechnung tragen sollen, ist für uns selbstverständlich. Wir begrüssen deshalb die Vorlage zur Umsetzung dieser parlamentarischen Initiative.

Wir erachten den konkreten Umsetzungsvorschlag inkl. Anpassungen im OR als gut gelungen. Dies aus folgenden Überlegungen:

- Das Recht auf Nichterreichbarkeit der Arbeitnehmenden während Ruhezeit und an Sonntagen soll selbstverständlich nicht in Frage gestellt werden.
- Die tägliche Arbeitszeit soll von 14 auf 17h ausgedehnt und Sonntagsarbeit in einem gewissen Rahmen bewilligungsfrei möglich sein. Dies ermöglicht den Arbeitnehmenden eine autonome Einteilung ihrer Arbeitszeit und so auf familiäre Verpflichtungen oder private Bedürfnisse besser Rücksicht nehmen zu können.
- Die Bestimmungen gelten für einen klar definierten Personenkreis und betreffen Arbeitnehmende, die ihre Arbeitszeit so oder so flexibel und autonom festlegen können. Es ist nur konsequent, diesem Personenkreis diesen Gestaltungsspielraum auch im Homeoffice zu ermöglichen und dies auch gesetzlich abzubilden.

Die GLP unterstützt den Umsetzungsvorschlag und lehnt die Minderheitsanträge für Nichteintreten sowie für die Streichung der Bestimmung zur Sonntagsarbeit (Art. 28e) ab. Ebenso lehnen wir den Minderheitsantrag zur Übernahme der Kosten für Arbeitsgeräte und Auslagen (Art. 28h neu) ab. Für uns ist klar, dass Homeoffice und Telearbeit vom Arbeitgebenden nicht verlangt werden kann, sondern von den Bedürfnissen der betroffenen Arbeitnehmenden ausgeht. Deshalb wäre es aus unseren Augen nicht richtig, die Arbeitgebenden zur Übernahme dieser Kosten zu verpflichten. Vielmehr wäre damit zu rechnen, dass diese Verpflichtung zu einer Einschränkung der Möglichkeit für Homeoffice und Telearbeit führen würde. Angesichts der zahlreichen gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Vorteile von Homeoffice und Telearbeit, ist dies unbedingt zu vermeiden.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und die Prüfung unserer Anmerkungen. Bei Fragen stehen Ihnen die Unterzeichnenden sowie unsere zuständigen Fraktionsmitglieder, Nationalrätin Kathrin Bertschy und Ständerätin Tiana Moser, gerne zur Verfügung.

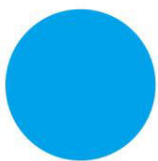
Mit freundlichen Grüssen



Jürg Grossen
Parteipräsident



Noëmi Emmenegger
Geschäftsführerin der Bundeshausfraktion





GRÜNE Schweiz

Waisenhausplatz 21
3011 Bern

raphael.noser@gruene.ch
031 326 66 07

Kommission für Wirtschaft und
Abgaben des Nationalrats
3003 Bern

Per Mail:

ab-geko@seco.admin.ch

Bern, 10. Dezember 2024

Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Telearbeit); Vernehmlassungsantwort

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident,
sehr geehrte Damen und Herren

Im Zusammenhang mit der im Titel vermerkten Vernehmlassung haben Sie die GRÜNEN zur Stellungnahme eingeladen. Wir danken Ihnen für die Einladung und äussern uns wie folgt.

Mobiles Arbeiten und Arbeiten von zu Hause bietet ein grosses Potential für eine sozial verträglichere und umweltgerechtere Arbeitsweise. Sie können die Mobilitätsemissionen reduzieren, die Verkehrsinfrastruktur entlasten und zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben beitragen. Mobiles Arbeiten und Homeoffice gehören denn auch in vielen Branchen ganz selbstverständlich zum Alltag von Arbeitnehmenden. Telearbeit und Homeoffice bieten jedoch nicht nur Vorteile, sondern sie gehen auch mit Risiken einher. Dazu zählen insbesondere psychosoziale Risiken, welche auf die zunehmende Vermischung von Freizeit und Arbeit, tendenziell längere Arbeitstage, Abendarbeit sowie die Nicht-Einhaltung von Ruhezeiten und regenerativen Pausen zurückzuführen sind.

Die GRÜNEN erwarten von einer allfälligen gesetzlichen Neuregelung von Telearbeit und Homeoffice, dass sie sich diesem Spannungsfeld bewusst ist. Das ist in der vorliegenden


Gesetzesvorlage eindeutig nicht der Fall, denn der Gesetzesvorschlag der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates (WAK-N) stellt letztlich eine einseitige Liberalisierung des Arbeitsrechts zugunsten der Arbeitgebenden und auf Kosten der Gesundheit und des Portemonnaies der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dar.

So sieht die Vorlage beispielsweise vor, dass die maximale Zeitspanne, innert welcher die tägliche Arbeit individuell geleistet werden kann, von 14 auf 17 Stunden erhöht wird. Ausserdem soll die tägliche Ruhezeit von elf auf neun Stunden reduziert und die Sonntagsarbeit an neun Tagen pro Jahr erlaubt werden. Dem stehen keine Massnahmen zur Stärkung der psychosozialen Gesundheit entgegen. Damit stellt die Vorlage keine «Optimierung der Work-Life-Balance beziehungsweise der Vereinbarkeit von Beruf und Familie» dar, wie das im erläuternden Bericht dargestellt wird. Vielmehr wird diese einseitige Flexibilisierung negative Auswirkungen auf die psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden haben und den heute bestehenden Gesundheitsschutz bei der Arbeit weiter schwächen. Nicht akzeptabel ist für die GRÜNEN darüber hinaus der Vorschlag der WAK-N, dass die Kosten für das Homeoffice auf die Arbeitnehmenden überwälzt werden können.

Die GRÜNEN lehnen entsprechend diesen Ausführungen die von der WAK-N vorgeschlagene Umsetzung der parlamentarischen Initiative Burkhart 16.442 «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» ab, da sie die Arbeitsbedingungen und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden verschlechtern. Die GRÜNEN bezweifeln darüber hinaus grundsätzlich den Regelungsbedarf und beantragen der Kommission, auf die vorgeschlagene Revision zu verzichten: Telearbeit und Homeoffice sind, sofern dies den Bedürfnissen der jeweiligen Unternehmen und Arbeitnehmenden entspricht, auch mit dem geltenden Arbeitsrecht problemlos möglich; sie gehören für hunderttausende Arbeitnehmende schliesslich längst zum Alltag.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen. Für Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse


Lisa Mazzone
Präsidentin


Raphael Noser
Fachsekretär



Sozialdemokratische Partei
der Schweiz

Zentralsekretariat
Theaterplatz 4
3011 Bern

Tel. 031 329 69 69

www.sp-ps.ch

info@spschweiz.ch

stefan.schuetz@spschweiz.ch

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Per E-Mail an:

ab-geko@seco.admin.ch

SP-Stellungnahme zum Vorschlag der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats zur Umsetzung der Parlamentarischen Initiative 16.484 «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice»

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident Aeschi,
sehr geehrte Mitglieder der WAK des Nationalrats

Nachdem beide Kommissionen für Wirtschaft und Abgaben die Parlamentarische Initiative 16.484 unterstützten und der Nationalrat mehrmals einer Fristverlängerung für die Ausarbeitung eines Erlasses durch die WAK-N zugestimmt hat, vernehmlasst die Kommission nun ihren Entwurf. Damit soll die Telearbeit gemäss der Forderung der Parlamentarischen Initiative flexibilisiert und auf Gesetzesstufe geregelt werden.

Wir nehmen die Gelegenheit gerne wahr, Stellung zum Entwurf der WAK-N zu nehmen, der eine Modifikation des Arbeitsgesetzes (ArG) und des Obligationenrechts (OR) vorsieht.

1. Zusammenfassende Haltung der SP

Die SP lehnt die Änderungen im ArG und im OR vollumfänglich ab. Sie empfiehlt deshalb dem Nationalrat, **nicht auf die Beratung des Erlasses einzutreten**. Dafür sprechen folgende Punkte:

- Wir sehen keine Notwendigkeit für eine Neuregelung im Bereich der Telearbeit. Für spezifische Branchen oder Gruppen von Arbeitnehmer·innen können Lösungen über Gesamtarbeitsverträge gefunden werden.

- Die SP stellt sich gegen den Abbau des Arbeitnehmer·innenschutzes, wie ihn der Erlassentwurf namentlich bei der Sonntagsarbeit, der Ruhezeit und dem maximalen Tagesarbeitsintervall vorsieht. Die vorgeschlagenen Änderungen stellen eine Gefahr für die Gesundheit der Arbeitnehmer·innen dar.
- Die in ArG und OR vorgesehenen Definitionen sind zu offen formuliert und lassen zu viel Interpretationsspielraum.
- Wir erachten die Gefahr als erheblich, dass der Druck auf Arbeitnehmende, Telearbeit zu leisten, mit den im Erlassentwurf vorgeschlagenen Regeln zu gross wird. Die SP will bei der Telearbeit das Prinzip der Freiwilligkeit aber unbedingt bewahren.

2. Inhalt des Erlassentwurfs und Position der SP

Die von der WAK-N vorgeschlagenen Änderungen des ArG und des OR sehen im Wesentlichen folgende Neuerungen vor:

- Das Zeitintervall, in dem Arbeitnehmer·innen das tägliche Arbeitssoll in Telearbeit leisten können, soll auf 17 Stunden erhöht werden.
- Die Mindestruhezeit für Arbeitnehmer·innen in Telearbeit soll auf neun Stunden reduziert werden und Unterbrechungen sollen für dringende Tätigkeiten erlaubt werden.
- Die Telearbeit am Sonntag soll an maximal neun Tagen jährlich erlaubt werden, wobei je Einsatz eine Tagesarbeitszeit von fünf Stunden nicht überschritten werden darf.
- Zudem sollen im OR die Grundlagen für einen Telearbeitsvertrag definiert werden. So schlägt die Kommission unter anderem eine Definition von «Telearbeit» vor.

Die SP lehnt die Vorschläge der Kommission aus den im Folgenden aufgeführten Gründen grundsätzlich ab.

Das geltende ArG gehört zu den flexibelsten aller Industrieländer. Es ist nach Meinung der SP durchaus in der Lage, Arbeitnehmenden, die Telearbeit verrichten möchten, diese auch zu ermöglichen. Das ArG hat in den vergangenen Jahrzehnten den aus dem wirtschaftlichen Wandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft erwachsenen Herausforderungen standhalten können. In diesem Sinne ist die SP nicht mit der Prämisse der Parlamentarischen Initiative einverstanden, wonach Anpassung des ArG an neuere Entwicklungen in der Arbeitswelt notwendig seien, welche die Kommission unkritisch übernimmt.

Darüberhinausgehende Regelungen sollen in den bewährten sozialpartnerschaftlich organisierten Prozessen im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen definiert werden. Diese erlauben eine optimale Anpassung der Regeln auf klar abgegrenzte Wirtschaftsbereiche und Gruppen von Arbeitnehmer·innen.

Die im Erlass angedachten Definitionen sind von höchster Wichtigkeit, bestimmen sie doch, für welche Arbeitnehmenden die Sonderregelungen zur Telearbeit gelten sollen. Trotzdem wurden sie so formuliert, dass erheblicher Interpretationsspielraum bestehen bleibt: Die Kommission sollte genauer darlegen, durch welche Aspekte die in Art. 28a E-ArG herangezogene «grosse Autonomie» bestimmt sein soll. Ebenso wäre zu präzisieren, für welche Arbeitnehmenden gilt, dass sie ihre «Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können» (Art. 28a E-ArG) oder welcher Art «dringende Tätigkeiten» (Art. 28d E-ArG) sind, die eine Unterbrechung der Ruhezeiten rechtfertigen.

Für die Lockerungen der Schutzbestimmungen in den Bereichen Sonntagsarbeit, maximales Tagesarbeitszeitintervall und Ruhezeiten besteht weder ein Bedarf seitens der Arbeitnehmenden noch der Kundschaft von Unternehmungen, die Personen in Telearbeit beschäftigen. Deshalb lehnt die SP die vorgeschlagenen Änderungen der Bestimmungen klar ab.

Die Telearbeit ist mit erheblichen Risiken für die Gesundheit der Arbeitnehmenden verbunden. Diese Risiken bestehen einerseits auf der psychosozialen Ebene, betreffen aber auch die physische Gesundheit, speziell im Falle eines ergonomisch schlecht ausgerüsteten Arbeitsplatzes für die Telearbeit. Diese Risiken zu minimieren, muss in der finanziellen und logistischen Verantwortung der Arbeitgeber·innen liegen. Aus Sicht der SP vernachlässigt der vorliegende Erlass den Aspekt der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht weitgehend. So fehlt etwa eine Bestimmung zur Kontrolle der Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorgaben am Telearbeitsplatz durch Arbeitsinspektorate. Dies ist besonders stossend, da diese Überprüfungen bei Telearbeit noch schwieriger als im Unternehmen sind. Zudem sieht der Erlassentwurf eine Aufweichung der Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit vor. Dies ist hochproblematisch, ist doch bereits unter geltendem Recht das Verschwimmen von Arbeits- und Freizeit der Hauptfaktor für stressbedingte Erkrankungen. So zeigt das [«Barometer gute Arbeit 2023»](#) von Travail.Suisse, dass über 60 Prozent der Arbeitnehmer·innen regelmässig Aufgaben aus ihrer Erwerbstätigkeit in der Freizeit erledigen; über 41 Prozent sind oft oder sehr häufig erschöpft. Als Folge davon sind psychische Probleme erstmals der Hauptgrund für eine Neurente bei der Invalidenversicherung. Auch der Bund schliesst aus der «Schweizerischen Gesundheitsbefragung», dass die psychosozialen Risiken von Arbeitnehmenden in der Schweiz bereits viel zu hoch sind ([«Arbeitsbedingungen und Gesundheitszustand, 2012–2022»](#), BFS). Der primäre

Zweck des ArG ist der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden. Deshalb ist eine Aufweichung der bereits bestehenden, offensichtlich ungenügenden Schutzbestimmungen unbedingt abzulehnen.

Die Möglichkeit von Telearbeits-Verträgen, wie sie der Erlass im OR vorsieht, würde dazu führen, dass Arbeitnehmende mit einem solchen Vertrag die Kündigung einreichen müssen, wenn sie es vorziehen oder für sie nur noch die Möglichkeit besteht, in den Räumlichkeiten des Unternehmens zu arbeiten. Das Prinzip der Freiwilligkeit wird damit weitgehend ausgehebelt. Die SP lehnt dies mit Verweis darauf ab, dass Telearbeit auf keinen Fall als Druckmittel gegen Arbeitnehmende verwendet werden können soll. Unseres Erachtens aber leistet der vorliegende Erlassentwurf solchem Verhalten Vorschub, da er einerseits den Arbeitgeber·innen finanzielle Anreize gibt, den Arbeitnehmenden Telearbeits-Verträge anzubieten und für Letztere erhebliche rechtliche Hürden einführt, dauerhaft von der Telearbeit an einen regulären Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten des Unternehmens zurückzukehren.

Die Definitionen von «Nichterreichbarkeit» sowohl in Art. 28b E-ArG als auch Art. 354c E-OR sind inkohärent und ungenügend. Die SP würde es begrüßen, wenn unter Einbeziehung der Sozialpartner eine einheitliche Definition von Nichterreichbarkeit erarbeitet wird, welche die Arbeitgeber·innen zudem verpflichten soll, technische Möglichkeiten zur Sicherstellung der Nichterreichbarkeit zu implementieren.

Sollte der Erlass auch im Lichte dieser Argumente in den Räten beraten werden, regt die SP folgende zwei grundsätzliche Änderungen an:

Sonntagsarbeit

Das weitgehende Verbot der Sonntagsarbeit soll auch für die Telearbeit nicht angetastet werden. Die positiven Auswirkungen freier Sonntage auf Gesellschaft und Menschen sind inzwischen hinlänglich erwiesen, zudem wurden Liberalisierungsversuche in dieser Frage von der Bevölkerung immer wieder an der Urne abgelehnt. Um heute legal am Sonntag arbeiten zu können, bedarf es gemäss Art. 27ff. ArGV 1 für fast alle Arbeitnehmende einer Ausnahmegewilligung und sie werden mit einem Lohnzuschlag von mindestens fünfzig Prozent entschädigt. Die WAK-N schlägt ohne Not oder erwiesenes Kund·innenbedürfnis vor, den arbeitsrechtlichen Schutz vor Sonntagsarbeit für eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmenden stark aufzuweichen. Dies ist nicht notwendig und schafft einen aus unserer Sicht gefährlichen Präzedenzfall.

Dringende Tätigkeiten, Arbeits- und Ruhezeit

Das tägliche Arbeitssoll darf laut dem Erlassentwurf innert 17 anstatt den heute geltenden innert 14 Stunden erbracht werden. Die minimale Ruhezeit wird von heute elf auf neun Stunden reduziert und dürfte neu für dringende Tätigkeiten unterbrochen werden. Diese Neuregelungen stellen schwerwiegende Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmenden dar. Die SP lehnt diese ab und empfiehlt deshalb, ganz auf diese Änderungen zu verzichten.

Kostenübernahme für einen Arbeitsplatz ausserhalb der Räumlichkeiten des Unternehmens

Eine Überwälzung der Kosten für Infrastruktur am Telearbeitsplatz auf die Arbeitnehmenden würde durch den Erlass in vielen Fällen möglich, etwa bereits dann, wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin den Arbeitnehmenden einige wenige Arbeitsplätze zur Verfügung stellt. Somit lädt diese Regelung Unternehmen geradezu dazu ein, mit geringem Aufwand legal die Infrastrukturkosten für den Arbeitsplatz auf die Arbeitnehmenden zu überwälzen. Dagegen wehrt sich die SP. Die Arbeitnehmer·innen sollen die für die Verrichtung der Telearbeit anfallenden Kosten dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin vollumfänglich als Spesen verrechnen können. Die SP lehnt es ab, dass Arbeitgeber·innen durch Telearbeit Kosten einsparen können, ohne sich an Miete und Ausrüstung am Telearbeitsplatz zu beteiligen. Deshalb fordert die SP, dass Arbeitgeber·innen ihre Fürsorgepflicht auch am Telearbeitsplatz wahrnehmen müssen: Sie sollen die ergonomische und zweckmässige Einrichtung des Arbeitsplatzes und die Nachweisbarkeit derselben sicherstellen sowie sich angemessen an den Kosten zur Ausrüstung beteiligen.

Die SP erachtet es als unnötig, auf den Erlassentwurf einzutreten. Sie sieht keine Notwendigkeit für eine Neuregelung der Telearbeit auf gesetzlicher Ebene. Die SP lehnt die im Erlassentwurf skizzierten Neuerungen vor allem deshalb ab, weil die Kosten der beabsichtigten Regelungen durch den Abbau des Arbeitnehmer·innenschutzes höher als die Benefits sind, die den Arbeitnehmer·innen durch die Flexibilisierungen entstehen. Falls das Parlament die Telearbeit auf gesetzlicher Ebene regeln will, drängt sich eindeutig ein Ausbau anstatt eines Abbaus der Rechte und des Schutzes der Arbeitnehmenden auf.

Wir danken Ihnen, geschätzter Herr Kommissionspräsident, geschätzte Damen und Herren, für die Berücksichtigung unserer Anliegen und verbleiben mit freundlichen Grüßen.

Sozialdemokratische Partei der Schweiz



Mattea Meyer
Co-Präsidentin



Cédric Wermuth
Co-Präsident



Stefan M. Schütz
Politischer Fachreferent



Staatssekretariat für Wirtschaft seco
Zur Vorbereitung für die
Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates WAK N
Elektronisch an:
ab-geko@seco.admin.ch

Bern, 10. Dezember 2024

Vernehmlassungsverfahren zur Vorlage in Umsetzung der parlamentarischen Initiative «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16.484)

Stellungnahme zur Vernehmlassung der Schweizerischen Volkspartei (SVP)

Sehr geehrte Nationalrätinnen und Nationalräte
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Gelegenheit der Meinungsäusserung und beziehen Position wie folgt:

Die SVP unterstützt die Vorlage, einschliesslich der Variante, punktuelle Änderungen am OR vorzunehmen. Der flexible Arbeitsmarkt ist ein wichtiger Treiber der Schweizer Wirtschaftskraft. Die unterbreitete Vorlage wahrt diese Flexibilität und passt das Arbeitsrecht an die aktuellen Gegebenheiten an.

Die Vorlage der Kommission sieht im Arbeitsgesetz einige Liberalisierungen vor, insbesondere für Arbeitnehmende in Telearbeit, die selbst oder deren Vertretungen eine diesbezügliche Regelung mit ihrem Arbeitgeber treffen. So sollen die maximale Zeitspanne, innert welcher die Arbeit geleistet werden kann, von 14 auf 17 Stunden erhöht und gelegentliche Arbeitseinsätze aus eigenem Antrieb an Sonntagen erlaubt werden. Die Mindestruhezeit soll demgegenüber von 11 auf 9 Stunden reduziert werden. Mit diesen Regelungsvorschlägen möchte die Kommission eine flexiblere Arbeitszeiteinteilung innerhalb des Tages und der Woche ermöglichen.

Diese Flexibilisierung ist nichts anderes als eine Anpassung des Arbeitsgesetzes an die sich verändernden Bedürfnisse der Gesellschaft und der Wirtschaft. Damit handelt es sich um die Weiterführung des Flexibilitätsprinzips im Arbeitsmarkt.



Ursprünglich hätte lediglich das Arbeitsgesetz verändert werden müssen. Doch in den Beratungen ist auch deutlich geworden, dass punktuelle Anpassungen des OR angebracht sind. Die SVP ist mit diesen Anpassungen einverstanden, denn sie erhöhen die Rechtssicherheit im Zusammenhang mit der Telearbeit oder dem Homeoffice.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme und stehen für weitere Rückfragen gerne zur Verfügung.

SCHWEIZERISCHE VOLKSPARTEI

Der Parteipräsident

Der Generalsekretär

Marcel Dettling
Nationalrat

Henrique Schneider