

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 anlehrenden 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.lv. 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.lv. 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.lv. 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.lv. da.

In verschiedenen Punkten weicht der Vorentwurf jedoch von der Pa.lv. 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 namhaft** 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 Arbeitnehmerin 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**



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

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