16.484 Parlamentarische Initiative

Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice

Bericht über das Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens vom 29. Januar 2025

Inhalt

1 Ausgangslage 4
2 Eingegangene Stellungnahmen 4
3 Änderung des Arbeitsgesetzes 5
3.1 Allgemeine Bemerkungen der Kantone, des VSAA und des IVA 5
3.2 Allgemeine Bemerkungen der Parteien 6
3.3 Allgemeine Bemerkungen der Dachverbände 7
3.4 Allgemeine Bemerkungen weiterer Kreise 7
4 Änderung des Arbeitsgesetzes - Bemerkungen nach Artikeln 9
4.1 Titel 9
4.2 Minderheitsantrag: Nichteintreten 9
4.3 Art. 28a ArG Geltungsbereich 9
4.4 Art. 28b ArG Recht auf Nichterreichbarkeit 11
4.5 Art. 28c ArG Tages- und Abendarbeit 12
4.6 Art. 28d ArG Tägliche Ruhezeit 13
4.7 Art. 28e ArG Sonntagsarbeit 14
4.8 Art. 28e ArG Sonntagsarbeit: *Minderheitsantrag: streichen* 15
4.9 Art. 28f ArG Nachtarbeit 15
4.10 Art. 28g ArG Vereinbarung über Telearbeit 15
4.11 Art. 28h ArG (*Minderheitsantrag: neu)* Arbeitsgeräte und Auslagen 16
5 Variante: Änderung eines anderen Erlasses – Obligationenrecht 17
5.1 Allgemeine Bemerkungen der Kantone 17
5.2 Art. 354*a* OR 17
5.3 Art. 354*b* OR 17
5.4 Art. 354*c* OR 17
5.5 Art. 354*d* OR 18
5.6 Art. 354*e* OR 18
6 Bemerkungen weiterer Adressaten 18
6.1 Politische Parteien: allgemeine Bemerkungen 18
6.1.1 Art. 354*a* OR 18
6.1.2 Art. 354*b* OR 18
6.1.3 Art. 354*c* OR 18
6.1.4 Art. 354*d* OR 18
6.1.5 Art. 354*e* OR 18
6.2 Arbeitnehmervertreter und -organisationen: allgemeine Bemerkungen 19
6.2.1 Art. 354*a* OR 19
6.2.2 Art. 354*b* OR 19
6.2.3 Art. 354*c* OR 19
6.2.4 Art. 354*d* OR 20
6.2.5 Art. 354*e* OR 20
6.3 Arbeitgebervertreter und -organisationen: allgemeine Bemerkungen 20
6.3.1 Art. 354*a* OR 20
6.3.2 Art. 354*b* OR 20
6.3.3 Art. 354*c* OR 20
6.3.4 Art. 354*d* OR 21

6.3.5 Art. 354*e* OR 21
6.4 Weitere Adressaten: allgemeine Bemerkungen 21
6.4.1 Art. 354*a* OR 21
6.4.2 Art. 354*b* OR 21
6.4.3 Art. 354*c* OR 22
6.4.4 Art. 354*d* OR 22
6.4.5 Art. 354*e* OR 22
7 Liste der eingegangenen Stellungnahmen 23

1 Ausgangslage

Die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats (WAK-N) setzt die parlamentarische Initiative Burkart 16.484 «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» um. Die Vernehmlassung dauerte vom 10. September 2024 bis zum 10. Dezember 2024.

Mit den vorgeschlagenen Gesetzesänderungen will die Kommission 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 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. Aus Gründen der Kohärenz des Arbeitsrechts insgesamt schlägt die Kommission nicht nur im Arbeitsgesetz (ArG), sondern auch im Obligationenrecht (OR) Anpassungen vor. Sie unterbreitet Ihnen diese Änderung in einer Variante.

Die Vorlage sieht eine Revision des Arbeitsgesetzes sowie als Variante zusätzlich eine Revision des Obligationenrechts vor.

Der vorliegende Bericht zum Ergebnis der Vernehmlassungsverfahrens gibt in einem ersten Teil die Stellungnahmen zu den Änderungen des Arbeitsgesetzes wieder und im zweiten Teil jene des Obligationenrechts.

2 Eingegangene Stellungnahmen

Im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens gingen 71 Stellungnahmen ein. 26 Kantone und der VSAA/IVA, 7 Parteien, 7 Dachverbände und 30 weitere interessierte Kreise liessen sich vernehmen.

Von den Kantonen begrüssen 7 die Revision (AI, AG, AR, LU, SH, SZ, ZG). 19 Kantone und der VSAA/IVA (gemeinsame Stellungnahme) begrüssen im Grundsatz eine Regelung der Rahmenbedingungen von Telearbeit, teils mit Vorbehalten und Änderungsvorschlägen der Vorlage (BE, BL, BS, FR, GE, GL, GR, JU, NE, NW, OW, SG, SO, TG, TI, UR, VD, VS, ZH).

Von den Parteien unterstützt die SVP die Vorlage, einschliesslich den punktuellen Änderungen im Obligationenrecht. FDP.Die Liberalen begrüsst die Anliegen der parlamentarischen Initiative sehr, erachtet die Vorlage aber als zu kompliziert. Die GLP unterstützt die Vorlage, lehnt jedoch die Minderheitsanträge ab. Die Mitte und die EVP begrüssen die Vorlage, bringen aber Vorbehalte an. Die SP und die Grünen lehnen die Vorlage ab.

Von den Dachverbänden begrüsst einer die Revision in der vorgeschlagenen Form (SAB). 2 (Kaufmännischer Verband Schweiz, Travail.suisse) begrüssen eine gesetzliche Regelung von Homeoffice im Grundsatz, bringen aber verschiedene Änderungsvorschläge vor. 2 (SAV, sgv) unterstützen die Revision des Arbeitsgesetzes (unter Vorbehalt verschiedener Änderungsvorschläge), lehnen aber die Verankerung der Telearbeit im Obligationenrecht ab. 1 (SGB) lehnt die Revision in beiden präsentierten Varianten vollumfänglich ab.

Von den weiteren interessierten Kreisen begrüssen 17 die Revision im Grundsatz, teils mit Vorbehalten und Änderungsvorschlägen (Zürcher Handelskammer, KMU-Forum, SwissAccounting, Genève aéroport, Handel Schweiz, Partei Parat, AIHK, VZH, SSPH+, Swiss TPH, Public Health Schweiz, transfair, FER, Swico, Freichkirchen.ch, syna, WalderWyss). 11 Stellungnehmende lehnen die Revision in vorliegender Form ab (Arbeitgeber Banken, BERNMOBIL, SGARM, Sonntagsallianz, SEA, sbpv, Universität Genf, SEV, swissstaffing, VPOD, Unia).

Suva und Schweizerischer Gemeindeverband haben explizit auf die Einreichung einer Stellungnahme verzichtet.

Das Verzeichnis der eingegangenen Stellungnahmen ist in Punkt 7 ersichtlich.

3 Änderung des Arbeitsgesetzes

3.1 Allgemeine Bemerkungen der Kantone, des VSAA und des IVA

VSAA und IVA begrüssen das Begehren, die Rahmenbedingungen für Telearbeit dynamischer zu gestalten. Doch enthalte der Entwurf eine Reihe von Unklarheiten, werfe viele rechtliche Fragen auf und umfasse offene Auslegungsfragen im Kontext des Vollzugs. Die Einhaltung der Vorgaben sei bereits heute anspruchsvoll und aufwändig. Deshalb solle die vorhandene Komplexität in der Befolgung durch die Unternehmen und im Vollzug der Behörden nicht noch weiter erhöht werden. Es müsse eine ausreichende Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben der Arbeitnehmenden gewährleistet werden und dürfe zu keinen unerwünschten Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden kommen. VSAA und IVA beantragen bei der weiteren Ausarbeitung einer sinnvollen, praktikablen und finanziell tragbaren Lösung eine enge Kooperation mit den kantonalen Behörden. Im erläuternden Bericht werde 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 finde sich jedoch die Vorgabe, dass die Arbeitsleistung von zu Hause aus erbracht werden müsse.

AG, BL, FR, GE, GR, JU, LU, NE, NW, SG, TG, UR, VD und ZH begrüssen die Vorlage im Grundsatz, befürchten jedoch ein erhöhtes Gesundheitsrisiko für die Beschäftigten, das nicht vernachlässigt werden dürfe und bringen Vorbehalte an.

BE, OW und VS unterstützen die Vorlage nicht, begrüssen aber die Zielsetzung der Vorlage. Es müsse jedoch eine klare Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben gewährleistet sein. Der Schutz der Arbeitnehmenden dürfe nicht geschwächt werden.

GL stellt sich die Frage, ob es notwendig sei, in diesem Bereich gesetzgeberisch tätig zu sein. Das Risiko, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu gefährden, sei die Schattenseite der Vorlage.

LU spricht sich 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.

Gemäss BE, BS, GL, GR, VD und VS gebe es etliche Unklarheiten, die geklärt werden müssen.

Für ZG sind die vorgesehenen Änderungen im Arbeitsgesetz bereits gelebte Realität.

Zur Frage der Variante

ZG und GE sind für Anpassungen im Arbeitsgesetz und Obligationenrecht.

BE, GR, NW, OW, SG, SZ und UR sind gegen die vorgesehenen Änderungen im Obligationenrecht.

Schwierigkeiten im Vollzug

GL, SH und ZG sehen eine Erhöhung der Inspektionskosten voraus. Die Kantone seien frühzeitig bei der Erarbeitung der Verordnungsbestimmungen oder der Richtlinien beizuziehen. Es seien alle Beteiligten (SECO, Kantone, Arbeitgeber) miteinzubeziehen. Die Arbeitsinspektionen müssen gezielt in den neuen Technologien geschult werden (GL, OW).

Um eine wirksame Durchsetzung der neuen Bestimmungen zu ermöglichen, müsse eine Kombination aus staatlicher Unterstützung, Beteiligung der Arbeitgeber und dem Einsatz moderner Technologien angestrebt werden (GL, SH).

Da keine Kontrollen vor Ort möglich seien, sollen digitale Überwachungsinstrumente entwickelt werden, oder aber es sollen derartige Kontrollen an Telearbeitsplätzen ermöglicht werden (GL). AI, SH und SZ sind gegen Kontrollen, namentlich vor Ort. NE et VD: Die Kontrolle der Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und seiner Ausführungsverordnungen sei von Natur aus schwierig. Es sei daher zu befürchten, dass die Einführung neuer Vorschriften diese Kontrolle in der Praxis noch komplizierter machen werde.

3.2 Allgemeine Bemerkungen der Parteien

Die SVP unterstützt die Vorlage, einschliesslich der Variante, punktuelle Änderungen am OR vorzunehmen. Die vorgesehenen Flexibilisierungen seien nichts anderes als eine Anpassung des Arbeitsgesetzes an die sich verändernden Bedürfnisse der Gesellschaft und der Wirtschaft. Es würde sich um eine Weiterführung des Flexibilitätsprinzips im Arbeitsmarkt handeln.

Die SP und die Grünen lehnen die Änderungen im ArG und im OR vollumfänglich ab. Sie sähen keine Notwendigkeit für eine Neuregelung im Bereich der Telearbeit. Das Arbeitsgesetz sei flexibel; Telearbeit sei auch unter den gegebenen Bestimmungen möglich. Die Arbeitsbedingungen und der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden würden verschlechtert.

Es bestehe gemäss SP kein Bedarf, die Schutzbestimmungen hinsichtlich Sonntagsarbeit, maximaler Tagesintervall und Ruhezeiten für Arbeitnehmende in Telearbeit anzupassen. Die Telearbeit sei mit erheblichen Risiken für die Gesundheit der Arbeitnehmenden verbunden. Die finanzielle und logistische Verantwortung müsse beim Arbeitgeber liegen. Der Erlass würde den Aspekt der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht vernachlässigen. Für spezifische Branchen oder Gruppen von Arbeitnehmenden könnten Lösungen über Gesamtarbeitsverträge (weil sozialpartnerschaftlich organisiert) gefunden werden. Die SP würde sich gegen den Abbau des Gesundheitsschutzes stellen.

Gemäss die Grünen würde mobiles Arbeiten und Arbeiten von zu Hause ein grosses Potential für eine sozial verträglichere und umweltgerechtere Arbeitsweise (Reduktion Mobilitätsemmissionen/Entlastung Verkehrsinfrastruktur/bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben) bieten. Mit Telearbeit würden aber nicht nur Vorteile, sondern auch Risiken einher gehen. Die Grünen erwarten, dass man sich diesem Spannungsfeld bewusst sei. Das sei aber in der vorliegenden Gesetzesvorlage eindeutig nicht der Fall, denn der Gesetzesvorschlag stelle letztlich eine einseitige Liberalisierung des Arbeitsrechts zugunsten der Arbeitgeber und auf Kosten der Gesundheit und des Portemonnaies der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dar.

Die GLP ist für Anpassungen im Arbeitsgesetz und Obligationenrecht und begrüsst die Entwicklung, dass Homeoffice und Telearbeit fester Bestandteil der Arbeitsalltags geworden seien, da sie mit zahlreichen und wichtigen Vorteilen für die Arbeitnehmenden, aber auch für unsere Gesellschaft und Volkswirtschaft verbunden seien (Entlastung Verkehrsinfrastruktur/verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie). Homeoffice sei ein wichtiger Hebel, um die Attraktivität von Erwerbstätigkeiten zu erhöhen; dies sei angesichts des Fachkräftemangels und des sinkenden Arbeitseinsatzes dringend nötig. Es sei selbstverständlich, dass die gesetzlichen Grundlagen dieser gesellschaftlichen und technologischen Entwicklung Rechnung tragen solle.

FDP.Die Liberalen begrüsst die Anliegen der parlamentarischen Initiative. Sie ziele nämlich auf eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten, was u.a. der Vereinbarkeit von Beruf und Familie diene. Insbesondere das Homeoffice sei eine weitverbreitete Praxis. Es sei wichtig, das Arbeitsrecht an diese gelebte Realität anzupassen und Rechtssicherheit zu schaffen. Die Vorlage sei jedoch unnötig kompliziert ausgestaltet worden.

Die Mitte unterstützt die Vorlage unter Berücksichtigung des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmenden. Das heutige Arbeitsgesetz würde den Anforderungen der heutigen Dienstleistungsgesellschaft nicht mehr gerecht werden. Es gelte der neuen Realität in der Arbeitswelt (Homeoffice) Rechnung zu tragen. Für Die Mitte sei aber zentral, dass die Änderung nicht dazu dienen dürfe, zusätzliche Einsätze von Angestellten, z.B. am Wochenende, zu fordern oder ihre Arbeitszeit auszudehnen. Der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden müsse zwingend gewährt werden. Eine Verankerung des Rechts, während der täglichen Ruhezeit und an Sonntagen nicht erreichbar zu sein, sei für Die Mitte zentral.

Die EVP begrüsst, dass das Arbeitsrecht an die oft schon gelebte Praxis angepasst werde. Die Vorlage biete den Arbeitnehmenden die Möglichkeit, die Vorteile der Telearbeit zu nutzen und ihre Arbeitszeiten flexibler zu gestalten. Dies ermögliche mehr Freiraum und eine leichtere Organisation, zum Beispiel im Hinblick auf Betreuungsaufgaben, und fördere so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gleichzeitig zeige sich die EVP besorgt darüber, dass eine steigende Anzahl von Arbeitnehmenden

von Erschöpfung oder Burn-outs betroffen seien und dass die verschwimmenden Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben einer der zentralen Faktoren dafür sei.

3.3 Allgemeine Bemerkungen der Dachverbände

SAB unterstützt die Vorlage in der Fassung der Kommissionsmehrheit. Die zunehmende Verbreitung von Homeoffice hätte positive Wirkungen auf die Berggebiete und ländlichen Räume. Das Arbeitsrecht hinke hinter der Entwicklung her und bilde die modernen Arbeitsformen noch nicht ab. SAB bittet den Bundesrat darauf zu achten, dass die administrativen Lasten für die Kantone nicht grösser würden.

Travail.suisse begrüsst grundsätzlich eine gesetzliche Regelung von Homeoffice. Es gelte insbesondere, den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden zu verbessern (u.a. wegen hoher Flexibilität). Ohne explizite Regelung würden auch hinsichtlich der Vorgaben im OR und beim Vollzug durch die kantonalen Arbeitsinspektorate beträchtliche Unsicherheiten bestehen. Die Einhaltung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen müsse im Homeoffice anders kontrolliert werden als in einem Betrieb.

Laut Kaufmännischer Verband Schweiz sei der Wunsch nach Homeoffice gross und die Mehrheit möchte 2-3 Tage im Homeoffice arbeiten. Das wichtigste Resultat sei jedoch, dass diejenigen Erwerbstätigen, die regelmässig Homeoffice machen können, deutlich zufriedener mit ihrer Arbeitsautonomie seien, was nach wissenschaftlichen Studien Stress ausgleiche.

sgv unterstützt die Revision des ArG, da eine Flexibilisierung des geltenden Arbeitsrechts notwendig sei, lehnt aber die Verankerung der Telearbeit im Obligationenrecht ab.

SAV erachtet eine spezifische gesetzliche Regelung für Telearbeit als nicht notwendig. Wo offene Fragen bestanden, haben Unternehmen selbstständig gut funktionierende Regelungen gefunden und vertraglich festgelegt – sei dies in konkludenter, mündlicher oder schriftlicher Form. Der SAV unterstützt die mit der parlamentarischen Initiative 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.

SGB: Die Gewerkschaften lehnen die parlamentarische Initiative in beiden Varianten in aller Deutlichkeit ab und werden sie mit allen nötigen Mitteln bekämpfen. Punktuelle Anpassungen im Bereich Telearbeit und Homeoffice seien unter der Ägide des SECO auf Verordnungsstufe unter Einbezug der Sozialpartner zu machen. Die Vorlage führe eine einseitige Flexibilität für den Arbeitgeber ein, um die Arbeitnehmenden in Telearbeit dann arbeiten zu lassen, wann es dem Arbeitgeber am besten passe, dies mit negativen Auswirkungen insbesondere auf die psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden.

3.4 Allgemeine Bemerkungen weiterer Kreise

SwissAccounting, Handel Schweiz, ZHK und KMU Forum begrüssen die Stossrichtung der Vorlage. Public Health Schweiz und transfair vertreten die Meinung, dass Homeoffice gesetzlich geregelt werden solle, es gelte insbesondere den Gesundheitsschutz für Arbeitnehmende zu verbessern. Freikirchen.ch begrüsst das Anliegen der Kommission, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und die Möglichkeit für arbeitende Eltern, ihre Zeit flexibler zu gestalten, damit sie ihrer Familie mehr Zeit widmen können. Allerdings sei sie besorgt über die wachsende Zahl der Arbeitnehmenden, die von Erschöpfung oder Burnout betroffen seien.

Arbeitgeber Banken lehnt den vorgelegten Revisionsentwurf der WAK-N in der aktuellen Form ab und fordert eine Rückkehr zu den ursprünglichen Kernforderungen der parlamentarischen Initiative Burkart. Eine umfassende und detaillierte Regelung der Telearbeit im Arbeitsgesetz oder gar im Obligationenrecht sei weder notwendig noch zielführend.

FER begrüsst die Anpassungen im Arbeitsgesetz, ist jedoch gegen die Änderungen im OR.

Swissstaffing begrüsst die ursprüngliche parlamentarische Initiative, stellt aber fest, dass der Revisionsentwurf weit von der ursprünglichen Forderung abweiche. AIHK begrüsst, dass die im Titel genannte parlamentarische Initiative umgesetzt werden soll, bringt aber diverse Hinweise und Vorschläge an.

Swico begrüsst die Lockerung der starren Bestimmungen des ArG, der Vorentwurf nehme die Zielsetzungen der parlamentarischen Initiative jedoch nur teilweise auf.

VPOD weist namentlich auf die psychosozialen Risiken und den Gesundheitsschutz im Allgemeinen bei der Telearbeit hin.

SEV, sbpv und VPOD verweisen neben ihren Ausführungen auf die Stellungnahme des SGB und lehnen sowohl die Änderungen des ArG als auch des OR vollumfänglich ab.

Unia: Das Schweizer Arbeitsrecht sei eines der flexibelsten und erlaube problemlos alle Formen von Homeoffice, sofern ein absolutes Minimum an Gesundheitsschutz garantiert werde und gewisse minimale Kosten vom Arbeitgeber getragen werden. Bereits heute könne in GAV Homeoffice präzise geregelt werden, was viele Firmen seit geraumer Zeit tun. Studien zeigen, dass bei Homeoffice trotz gewisser Vorteile für die Arbeitnehmenden die Risiken besonders für die psychosoziale Gesundheit präsent seien. Die hier vorgeschlagene Deregulierung der Arbeitszeiten und der Ruhezeiten sowie noch mehr Sonntagsarbeit führe zu einer fahrlässigen Schwächung des Gesundheitsschutzes eines grossen Personenkreises – dem Kern des Arbeitsgesetzes.

Syna: Homeoffice sei heute in der Arbeitswelt etabliert und begrüsst eine gesetzliche Regelung von Homeoffice. Die allgemeine gesundheitliche Situation der Arbeitnehmenden entwickle sich sehr besorgniserregend. Das Arbeitsgesetz müsse Arbeitnehmende deshalb besser gegen neue gesundheitliche Risiken schützen. Die hohe Flexibilität, welche das Arbeitsgesetz bereits heute zulasse, werde von Arbeitgebern zunehmend ausgereizt und dadurch zu einem Problem für die Gesundheit der Arbeitnehmenden.

Gemäss Unia, Sonntagsallianz, SEA, syna müsse eine Kontrollmöglichkeit durch Arbeitgeber und kantonale Arbeitsinspektorate eingeführt werden.

SGARM beurteilt die Initiative als überflüssig, da die als Begründung vorgebrachte Flexibilität zur Arbeitszeit bereits mit der bestehenden Gesetzgebung erreicht werden könne und lehnt daher 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.

Arbeitgeber Zürich VZH unterstützt das mit der Vernehmlassungsvorlage verfolgte Ziel und begrüsst eine entsprechende Revision des Arbeitsgesetzes. Anstatt der vorgeschlagenen Änderungen sollen jedoch die bereits bestehenden Artikel des ArG angepasst werden.

Partei Parat begrüsst grundsätzlich die Vorlage im ArG und OR, wünscht sich jedoch einen besseren Schutz der Arbeitnehmenden vor unfairen Arbeitsbedingungen hinsichtlich der Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Ausserdem regt Partei Parat an, dass allen Arbeitnehmenden ein explizites Recht zugestanden werden sollte, bei Telearbeit nicht gefilmt zu werden (z.B. Videoanruf bei Sitzungen).

Swiss TPH und SSPH erachten die Regelungen zu Homeoffice und Telearbeit als relevant. Es sei jedoch wichtig, dass es nicht zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen komme. Arbeitnehmende sollen jederzeit ein Anrecht auf einen adäquaten Arbeitsplatz in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers haben. Idealerweise sollen die Auswirkungen von Telearbeit mit einem routinemässigen Monitoring noch vor der Umsetzung einer Anpassung des ArG überwacht werden. Public Health Schweiz vertritt die Meinung, dass Homeoffice gesetzlich geregelt werden solle, es gelte insbesondere den Gesundheitsschutz für Arbeitnehmende zu verbessern.

4 Änderung des Arbeitsgesetzes - Bemerkungen nach Artikeln

4.1 Titel

Gemäss BS sowie IVA/VSAA sei der Titel des Kapitels IIIa «Arbeits- und Ruhezeit bei Telearbeit» irreführend, weil die Arbeitsleistung nicht zwingend zu Hause erbracht werde. NW, TG, FR schliessen sich explizit dieser Stellungnahme an.

Arbeitgeber Zürich VHZ regt an, den Titel mit «auf Wunsch der Arbeitnehmenden» zu ergänzen, sollten die Ausnahmen auf die Telearbeit beschränkt und in einem eigenständigen Titel formuliert werden.

4.2 Minderheitsantrag: Nichteintreten

AI, GLP, sgv lehnen den Antrag ab.

4.3 Art. 28a ArG Geltungsbereich

Unbestritten ist die Regelung, dass Jugendliche auszuschliessen seien.

BL, AG, GLP, EVP sind ausdrücklich einverstanden.

VSAA und IVA, BE, BS, FR, GE, GL, GR, NW, SG, TG, VD, VS, ZH: Der Geltungsbereich werde nicht genügend konkretisiert. Die Kriterien «grosse Autonomie» und «Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen» würden beim Vollzug voraussichtlich Anlass zu grossen Diskussionen geben, obwohl diese jenen von Artikel 73a Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) und Artikel 34a Absatz 1 Buchstabe a Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2) (Dienstleistungsunternehmen im Bereich der Wirtschaftsprüfung, der Treuhandtätigkeit und der Steuerberatung) entsprechen. Swiss TPH und SSPH regen an, die Zielgruppe zu präzisieren. Zudem sei es wichtig zu berücksichtigen, dass es nicht zu einer Benachteiligung einkommensschwacher Arbeitnehmenden sowie von solchen in ungesicherten Arbeitsverhältnissen komme.

Gemäss FER sei die Einschränkung des Anwendungsbereichs insofern relevant, als sie zum Zweck des Gesetzes, nämlich dem Gesundheitsschutz, beitrage. Denn die Autonomie der Arbeitnehmer sei ein Faktor, der den Stress verringere und somit die Gesundheit der Arbeitnehmer schone.

VSAA und IVA, BE, BS, FR, GL, NW, TG: Im erläuternden Bericht werde darauf verwiesen, dass darunter «tendenziell das höhere Kader» sowie «Arbeitnehmende mit einem besonderen Pflichtenheft wie etwa Projektleitende» fallen. Es bleibe unklar, was unter «höheres Kader» zu verstehen sei und auch «besonderes Pflichtenheft» sei nicht präzise genug. Die Verwendung von «tendenziell» und «wie etwa» führe zu einer weiteren Verwässerung der ohnehin bereits vagen Definitionen (BE, BS).

VSAA und IVA, FR, NW, TG: In Bezug auf die Arbeitszeiten werde vorausgesetzt, dass die Arbeitnehmenden diese «mehrheitlich selber festlegen» können. In diesem Kontext werde im erläuternden Bericht auf die Arbeitnehmenden verwiesen, die ihre Arbeitszeiten vereinfacht erfassen können und in Klammern werde die Bestimmung von Artikel 73a ArGV 1 genannt. Allerdings regle Artikel 73a ArGV 1 den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung. In der Konsequenz bleibe unklar, auf welche Bestimmung der erläuternde Bericht verweisen möchte. Es sei keine ausreichend klare Definition erarbeitet und folglich keine einheitliche Umsetzung in den Kantonen gewährleistet.

GL und SG weisen auf den im Bericht fälschlicherweise genannten Verweis auf Artikel 73a ArGV 1 hin. Der korrekte Artikel 73b ArGV 1 sehe vor, dass bei dieser Personengruppe wie erwähnt, einzig die geleistete Arbeitszeit, nicht jedoch der Beginn und das Ende, dokumentiert werden. Auch AIHK weist darauf hin, dass bei der Zielsetzung der parlamentarischen Initiative nahe liegen würde, sich bei den Bestimmungen des Geltungsbereichs an Artikel 73b ArGV 1 zu orientieren.

Gemäss TI gehe der Anwendungskreis dieses Artikels weiter als derjenige von Artikel 73b ArGV 1. Er schliesse auch jene mit ein, die über ein gewisses Mass an Zeitautonomie verfügen. Diese Ausweitung sei nicht gerechtfertigt und führe zu einem Widerspruch. Der Kreis der Arbeitnehmenden, die in den Genuss dieser Ausnahmeregelungen und insbesondere einer allgemeinen Ausnahme vom Sonntagsarbeitsverbot käme, wäre nämlich grösser als derjenige, für den die Möglichkeit einer vereinfachten Erfassung der Arbeitszeiten bestehe.

Laut GE könnten die Kriterien aus der Wegleitung des SECO zu Artikel 73a ArGV 1 übernommen werden, mit denen festgestellt werden könne, ob eine angestellte Person über eine grosse Autonomie

verfüge. Es solle aufgezeigt werden, ob Artikel 28a und Artikel 73a ArGV 1 deckungsgleich seien oder nicht.

SO habe kantonseigene Regelungen. Die Stossrichtung der Vorlage würde den eigenen Regelungen entsprechen.

Laut FR, GL und GR fehle es ausserdem an einer Regelung bezüglich der an Sonntagen erlaubten Arbeiten.

AR stellt sich die Frage, wieso die Flexibilisierungen für Personen mit hoher Gestaltungsautonomie nur für Arbeiten im Homeoffice greifen sollen. Diese sollten für Personen mit hoher Gestaltungsautonomie auch bei der Verrichtung der Arbeit im Betrieb gelten.

Gemäss Kaufmännischer Verband Schweiz, Arbeitgeber Zürich VZH , ZHK, KMU Forum, AIHK und swissstaffing sollen die neuen Bestimmungen für alle gelten und nicht nur Personen mit besonderer Autonomie vorbehalten bleiben. Eventualiter sei gemäss Arbeitgeber Zürich VZH eine Einschränkung auf jene, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selbst festsetzen können, einzuführen.

Kaufmännischer Verband Schweiz, SwissAccounting, Swico beantragen die Streichung der Buchstaben a und b. Arbeitgeber Zürich VZH und ZHK möchten zudem eine generelle Ausweitung und nicht nur eine Beschränkung auf die Telearbeit.

Gemäss swissstaffing erhöhe eine zusätzliche schriftliche Vereinbarung den administrativen Aufwand und erschwere die Umsetzung. Weiter könne sie dazu führen, dass es für Arbeitgeber unattraktiv sei, überhaupt Homeoffice zu gewähren, was dazu führen könne, dass der Arbeitgeber ganz auf die Gewährung von Homeoffice verzichte.

Gemäss sgv, SAV werde der Geltungsbereich zu stark eingeschränkt. SAV beantragt die Streichung in Buchstabe c von «schriftlich», da der Grund hierfür nicht ersichtlich sei. Eventualiter sei der Geltungsbereich in Buchstabe b auf diejenigen Arbeitnehmenden einzuschränken, welche ihre Arbeitszeit zu einem «namhaften» Teil statt «mehrheitlich» selber festsetzen können.

Gemäss SP müsse genauer dargelegt werden, was «grosse Autonomie» heissen würde. Ebenso müsse präzisiert werden, für welche Arbeitnehmenden die Ausnahmeregelung gelten würde. SP, Unia, Sonntagsallianz und SEA erachten die Gefahr als zu hoch, dass der Druck auf die Arbeitnehmenden, Telearbeit zu leisten, zu gross würde.

Gemäss SGB, Unia, SEV, VPOD, sbpv, Public Health Schweiz und transfair fehlen weitere Kriterien, wie die Höhe des Lohnes. Dies sei wichtig, um abzugrenzen, für welche Personengruppen die massive Flexibilisierung ermöglicht werde. Die Vorlage regle nicht nur die Arbeit im «Homeoffice», sondern die Telearbeit insgesamt. Es fehle in der gesamten Vorlage zur Umsetzung im ArG die Definition von Telearbeit, weshalb man davon ausgehen müsse, dass jede vereinbarte Arbeit ausserhalb des Betriebes Telearbeit sein könne. VPOD findet die mangelhafte Eingrenzung des betroffenen Personenkreises problematisch.

Travail.suisse begrüsst, dass nur Arbeitnehmende mit «grosser Gestaltungsautonomie von Neuregelung betroffen seien. Gemäss travail.suisse und syna seien «Gestaltungsautonomie» und «mehrheitlich selbst festgelegte Arbeitszeiten» als Kriterien nicht ausreichend. Es solle zusätzlich ein Mindesteinkommen festgelegt werden. Travail.suisse begrüsst die individuelle Zustimmung über schriftliche Vereinbarung.
Arbeitgeber Banken schlägt folgende Änderung vor:

> *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.*

Handel Schweiz, WalderWyss, FER und Swico schlagen vor, das Wort «schriftlich» zu streichen, da auch der Arbeitsvertrag nicht schriftlich abgeschlossen sein müsse. Eventualiter solle gemäss FER wie in Artikel 73a ArGV 1 vorgegangen werden (elektronische Form möglich und keine qualifizierte Schriftform).

WalderWyss empfiehlt, Geltungsbereich auf Arbeitnehmende, die ihre Arbeitszeit vereinfacht erfassen, als auch auf Arbeitnehmende, die auf eine Arbeitszeiterfassung gänzlich verzichten können, anzuwenden.

4.4 Art. 28b ArG Recht auf Nichterreichbarkeit

SH, UR, GLP, EVP, SAB, Travail.suisse, syna, Kaufmännischer Verband Schweiz, SwissAccounting, Freikirchen.ch und VPOD sind ausdrücklich mit dem Vorschlag einverstanden. Auch Swiss TPH und SSPH begrüssen die Nichterreichbarkeit während der Ruhezeiten, die Formulierung würde aber die Realität zu wenig wiedergeben. Syna und transfair fordern, dass die Zeiten der Erreichbarkeit schriftlich festzuhalten seien.

GE befürwortet das Recht auf Nichterreichbarkeit, aber es müsse genauer definiert werden, um den Gesundheitsschutz zu gewährleisten.

Partei Parat befürwortet das Recht auf Nichterreichbarkeit, fordert aber, dass es auf mindestens 14 Stunden pro Tag ausgedehnt werden soll. Ihrer Ansicht nach fehlt eine Regelung für Personen, die keine grosse Autonomie bei der Gestaltung der Telearbeit haben. Diese sollten auch ein explizites Recht auf Nichterreichbarkeit haben.

Gemäss IVA und VSAA, BE, FR, NW und TG habe der Bundesrat mehrfach festgehalten, dass das Recht auf Nichterreichbarkeit während der Ruhezeit bereits bestehe. Folglich gelten bereits heute ausreichende und klare gesetzliche Schranken für die ständige Erreichbarkeit. Arbeitnehmende haben das Recht, nicht erreichbar zu sein, mit Ausnahme des Pikettdienstes. Ähnlich Unia und WalderWyss.

Gemäss IVA und VSAA, BE, BS, FR, NW, TG, VD und VS müsse das Recht auf Nichterreichbarkeit - sofern es ins Gesetz aufgenommen werde - auf alle Ruhezeiten und Pausen, die den Arbeitnehmenden zustehen, ergänzt werden und demnach in das Kapitel III des Gesetzes übernommen werden, das alle Arbeitnehmende betreffe.

BE: Unter der Voraussetzung, dass die Bestimmung in Kapitel IIIa. beibehalten werde, sei zu berücksichtigen, dass sich in den vorliegend einzig relevanten Bürotätigkeiten die Fünftagewoche mit Montag bis Freitag als Arbeitstage etabliert habe. Eine Bestimmung im ArG, die lediglich ein Recht auf Nichterreichbarkeit während der täglichen Ruhezeit und an Sonntagen festschreibe, impliziere eine Erreichbarkeit an Samstagen.

Das Recht auf Nichterreichbarkeit sei gemäss FDP.Die Liberalen nicht Teil des Forderungskatalogs gewesen. Bei Arbeitnehmenden, die ihre Arbeitszeiten selbst festlegen und im Homeoffice seien, wisse der Arbeitgeber unter Umständen nicht, wann diese ihre Ruhezeit beziehen würden. Letztere Feststellung wird auch von AIHK geteilt, weshalb die Einräumung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit während der täglichen Ruhezeit nicht sachgerecht sei. Zudem sei das Recht auf Nichterreichbarkeit nicht systemgerecht, weil das ArG in erster Linie Pflichten der Arbeitgeber gegenüber dem Staat statieren würde (hinzu kämen einzelne Pflichten der Arbeitnehmenden gegenüber dem Staat). Systemkonform müsste sich daher das Recht auf Nichterreichbarkeit gegen den Staat richten, was aber unsinnig wäre.

Arbeitgeber Zürich VHZ beantragt die Streichung dieses Artikels, weil das Recht auf Unerreichbarkeit eine Selbstverständlichkeit sei. Eine eigens für Telearbeit statuierte Regelung zur Unerreichbarkeit würde die Frage aufwerfen, ob dieses Recht dann in anderen Bereichen nicht gelten würde. Auch KMU Forum, Swico, swissstaffing und FER beantragen die Streichung.

BL, GR, sgv, SAV und Arbeitgeber Banken beantragen die Streichung. Gemäss GR würden heute bereits genügende und klare gesetzliche Schranken für die ständige Erreichbarkeit existieren. Es sei praktisch unmöglich, dies zu kontrollieren.

Gemäss BE gelte das Recht auf Nichterreichbarkeit ausschliesslich für diese in Artikel 28a aufgeführte Gruppe und nicht für die übrigen Arbeitnehmenden. Eine derartige Ungleichbehandlung wäre nicht vertretbar.

Gemäss SP sei die Definition der Nichterreichbarkeit inkohärent und ungenügend. Eine solche Definition solle unter Einbeziehung der Sozialpartner erarbeitet werden.

SGB, VPOD und sbpv begrüssen eine korrekt formulierte, materielle Regelung zur «Nichterreichbarkeit». Die vorgeschlagene Formulierung und Umsetzung in ihrer jetzigen Form hingegen sei widersprüchlich und mangelhaft. Es müsse eine umgekehrte Regelung, nach der der Arbeitgeber durch technische oder andere Massnahmen dafür sorgen müsse und dafür verantwortlich sei, dass das Recht respektiert werde, wäre tatsächlich effektiv und entsprechend wünschenswert. SGB schlägt vor, ein solches «Recht auf Unerreichbarkeit» in den einschlägigen ArG-Verordnungen zu präzisieren

und zu konkretisieren. Für eine sozialpartnerschaftliche Entwicklung einer solchen Revision unter der Ägide des SECO stehe der SGB zur Verfügung.

spbv anerkennt, dass die Vorlage grundsätzlich ein Recht auf Nichterreichbarkeit vorsehe. Es sei allerdings nicht einzusehen, dieses auf die «tägliche Ruhezeit sowie an Sonntagen» sowie auf «Freizeit, Ferien oder während eines Urlaubs» einzuschränken. Wenn schon, müsste im Gegenteil ein generelles Recht auf Nichterreichbarkeit während einzelarbeitsvertraglich genau definierten Perioden verankert werden. Zum Recht auf Nichterreichbarkeit gehöre 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.

Gemäss TI sei das Recht auf Nichterreichbarkeit widersprüchlich geregelt, für den Arbeitgeber schwer zu kontrollieren und berge die Gefahr, dass Arbeitnehmende ungleich behandelt werden. Es werde den Arbeitnehmende statt dem Arbeitgeber die Entscheidung überlassen, während der Ruhezeiten zu arbeiten, obwohl es an diesem läge, für deren Gesundheit zu sorgen (Art. 6 ArG). Die Kontrolle durch die Behörden werde ebenfalls erschwert.

4.5 Art. 28c ArG Tages- und Abendarbeit

LU, SH, GLP, EVP, sgv, SAV, Arbeitgeber Banken, FER, Swico und swissstaffung sind mit dem Vorschlag einverstanden.

Kaufmännischer Verband Schweiz befürwortet eine Anpassung, weist jedoch darauf hin, dass die Grenzen zwischen Arbeits- und Ruhezeit klar definiert bleiben müssen, um den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden zu gewährleisten. Diese Stossrichtung vertritt auch SwissAccounting.

Um Missbrauch zu verhindern, könnte für die Flexibilisierung die Zustimmung der Mitarbeitenden als Voraussetzung verlangt werden. swissstaffing fordert daher eine entsprechende Anpassung von Artikel 10 ArG.

SAV und Arbeitgeber Zürich VZH sind einverstanden, da aber in Artikel 28a der Buchstabe b zur Streichung beantragt werde, werde folgender Ergänzungsantrag gestellt:

> *«**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.»*

Gemäss sgv mache eine Eingrenzung auf 14 Stunden, in denen Arbeit erbracht werden könne, wenig Sinn, weil es den Arbeitnehmenden die Flexibilität nehmen würde, dann zu arbeiten, wenn sie besonders produktiv sind.

GE ist einverstanden, wenn das Recht auf Nichterreichbarkeit vollständig verwirklicht werde.

Das ArG regle nur die maximale wöchentliche Arbeitszeit. Eine gesetzliche Verankerung der Höchstdauer für die tägliche Arbeit verlangen: GL, GR, TI (14 Stunden), BL (12.5 Stunden), BE, TG (analog Art. 32b ArGV 2 13 Stunden), VSAA und IVA, BS, FR und NW (13 Stunden) sowie Kaufmännischer Verband Schweiz (15 Stunden).

VS: Ziel der Bestimmung sei nicht, die tägliche Arbeitszeit zu erhöhen, sondern die Arbeitszeit auf 17 statt 14 Stunden zu verteilen. NE und UR: Eine Erhöhung der Tages- und Abendarbeit auf 17 Stunden werfe die Frage nach der Dauer der täglichen Ruhezeit auf.

AG: Im Arbeitsalltag komme 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 könne und die Komplexität erhöhe. Es sei zu prüfen, wie eine einfache Anwendung des Zeitrahmens von 17 Stunden sichergestellt werden kann.

VSAA und IVA, BE, BS, FR, NW und TG: Die tägliche Höchstarbeitszeit von 12.50 Stunden oder eben 13 Stunden im maximalen Zeitraum von 14 Stunden sei bereits heute in der Lehre umstritten. Bei einer Erhöhung auf 17 Stunden würde sich die Situation weiter verschärfen. Längere effektive Arbeitszeiten seien aufgrund der Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden nicht mit dem Schutzgedanken des Arbeitsgesetzes vereinbar.

Die Grünen: Der Erhöhung der Arbeitszeitspanne würden keine Massnahmen zur Stärkung der psychosozialen Gesundheit entgegenstehen. Die Vorlage stelle keine Optimierung der Work-Life-Balance dar, sondern es sei eine einseitige Flexibilisierung.

Die SP, Travail.suisse, SGB, Unia, syna, Public Health Schweiz, transfair, SEV und sbpv lehnen die Neuregelungen hinsichtlich des Arbeitszeitumfangs und der Ruhezeiten vollumfänglich ab.

4.6 Art. 28d ArG Tägliche Ruhezeit

Arbeitgeber Banken und Swico stimmen Änderung zu.

FER ist einverstanden, da diese Vorkehrungen im Zusammenhang mit der Ausweitung des Intervalls von Tages- und Abendarbeit notwendig seien und einem echten Bedürfnis nach Flexibilität entsprechen, das von den Arbeitnehmenden im Falle von Telearbeit angestrebt werde

WalderWyss: Es sei zu regeln, ob die tägliche Ruhezeit am Stück zu beziehen sei oder flexibel über den Tag verteilt werden könne.

SAV und Arbeitgeber Zürich VZH sind einverstanden, da aber in Artikel 28a der Buchstabe b zur Streichung beantragt werde, werde folgender Ergänzungsantrag gestellt:

*«**Im Falle von Telearbeit auf Wunsch des Arbeitnehmenden** muss die tägliche Ruhezeit...»*

Um Missbrauch zu verhindern, könnte für die Flexibilisierung die Zustimmung der Mitarbeitenden als Voraussetzung verlangt werden. Swissstaffing fordert daher eine entsprechende Anpassung von Artikel 15a ArG. Gemäss SwissAccounting sollte die Möglichkeit zur Unterschreitung der Ruhezeit präzise definiert und streng geregelt werden.

FR, GR, LU, SH, VS, ZH, EVP und Kaufmännischer Verband Schweiz erachten die Festlegung der Dauer einer reinen Ruhezeit von neun Stunden als vertretbar. Gemäss Kaufmännischer Verband Schweiz sei im Arbeitsgesetz zudem die Möglichkeit gegeben, einmal pro Woche die Ruhezeit auf acht Stunden zu verkürzen. Diese Möglichkeit könne in Ausnahmefällen oder bei «dringenden Fällen» weiterhin angewandt werden.

JU erachtet die Verkürzung der täglichen Ruhezeit auf 9 Stunden als vernünftig, ist aber der Ansicht, dass Arbeitnehmenden zum Schutz ihrer Gesundheit ein Block von 9 Stunden ununterbrochener Ruhezeit gewährt werden müsse. BL, GE und GL sind einverstanden mit Absatz 1. Gemäss GE solle jedoch klargestellt werden, dass diese Bestimmung nicht mit der Ausweitung der Tages- und Abendarbeit auf 17 Stunden kumuliert werden könne. Dies, um zu verhindern, dass die tägliche Ruhezeit auf 7 Stunden reduziert werden könnte.

Die Reduktion der Ruhezeit auf 9 Stunden solle die Ausnahme bleiben (SO).

AIHK hält fest, dass im Gesetz klargestellt werden solle, dass die tägliche Ruhezeit an Tagen, an denen ganz oder teilweise Telearbeit geleistet werde, mindestens neun Stunden betragen müsse.

Kaufmännischer Verband Schweiz: Die Möglichkeit, Ruhezeiten für „dringende Tätigkeiten“ zu unterbrechen sei grundsätzlich problematisch. Es bestehe die Gefahr, dass die Erholung durch ständige Unterbrechungen gefährdet sei. Es sei in der Umsetzung wichtig, dass Ruhezeiten als solche anerkannt und entsprechend geschützt seien.

Es fehle in Absatz 2, was unter “dringende Tätigkeiten” zu verstehen sei, was zu Rechtsunsicherheit führe (VSAA und IVA, AG, BE, BS, FR, JU, NE, NW, OW, SG, TG, TI, UR, VD, VS, ZH, Kaufmännischer Verband Schweiz).

VSAA und IVA, BE, BL, BS, FR, GE, GL, JU, NW, OW, SG, SO, TG, UR, ZG, ZH und SGB sind gegen den Unterbruch der täglichen Ruhezeit. BE: die Möglichkeit eines Unterbruchs der Ruhezeit für dringende Arbeiten stehe im Widerspruch zum Recht auf Nichterreichbarkeit während ebendieser.

Die Grünen: Der Reduktion der Ruhezeit würden keine Massnahmen zur Stärkung der psychosozialen Gesundheit entgegenstehen. Die Vorlage stelle keine Optimierung der Work-Life-Balance dar, sondern es sei eine einseitige Flexibilisierung.

TI: Eine pauschale Möglichkeit für das Homeoffice zu gewähren sei nicht gerechtfertigt, es sei denn, die Tätigkeit falle bereits unter die Ausnahmen der ArGV 2. Zudem würde dies zu einer Ungleichbehandlung zwischen Personen führen, die dieselbe Tätigkeit zu Hause oder am Arbeitsplatz ausüben.

NE: Es solle geprüft werden, ob eine Bestimmung zur Begrenzung der täglichen Arbeitszeit eingeführt werden müsse. Die Kommission möchte Arbeitnehmende und Arbeitgebern einen grösseren Spielraum bieten, indem sie den Zeitraum, in dem die Arbeitsleistung erbracht werde, verlängere, ohne die maximale Wochen- oder Tagesarbeitszeit zu erhöhen.

Die Regelung betreffend Ausgleich über einen Zeitraum von vier Wochen sei weder für Arbeitnehmende noch für Arbeitgeber oder Vollzugsbehörden praktikabel (VSAA und IVA, BE, BS, FR, GR, NW, TG, UR, VS, ZH). Diese Stossrichtung vertritt auch SG.

Travail.suisse, SGB, Unia, syna, Sonntagsallianz, SEA, Public Health Schweiz, transfair, SEV und sbpv lehnen die Reduktion der täglichen Ruhezeit auf 9 Stunden ab. Es gäbe keinen Grund für eine Ausdehnung der Arbeitszeiten und eine Verkürzung der Ruhezeiten, so VPOD.

VSAA und IVA, FR, NW und TG: Der Gesetzesvorschlag verlange kein tatsächliches Arbeiten von zu Hause, weshalb die Argumentation, die eine Reduktion der Ruhezeit bei Telearbeit rechtfertige, nicht allgemeingültig sei. Diese Stossrichtung wird auch von BE und BS vertreten.

4.7 Art. 28e ArG Sonntagsarbeit

GLP, SAV, Arbeitgeber Banken sind mit der Einführung der bewilligungsbefreiten Sonntagsarbeit einverstanden. FER ist einverstanden mit dem Vorschlag, dass die Anzahl der Sonntage „pro Kalenderjahr“ (und nicht „pro Jahr“) gezählt werden, wie es in anderen Artikeln des ArG der Fall sei.

VSAA und IVA, AG, BE, BL, BS, FR, FR, GL, NW, TG, ZG, swissstaffing: Die Bestimmung zur Sonntagsarbeit solle ergänzt werden, dass Arbeitnehmende “aus eigenem Antrieb” und nicht auf Aufforderung des Arbeitgebers Sonntagsarbeit leisten dürften.

SAV, Arbeitgeber Zürich VZH und Swico sind teilweise einverstanden, die neue Regelung stelle einen Paradigmenwechsel dar. Es könne aber nicht angehen, dass für die Arbeitszeitverschiebung von einem Wochentag auf den Sonntag Ersatzruhezeit erfolgen müsse. SAV stellt folgende Änderungsanträge:

> *«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.****»*
>
> Da in Artikel 28a der Buchstabe b zur Streichung beantragt werde, sei eventualiter Artikel 28e wie folgt zu ergänzen:
>
> *«****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.»*

JU und ZH: Artikel 28e stehe im Widerspruch zu Artikel 19 Absatz 3 ArG und Artikel 32a Absatz 3 ArGV 1, die vorschreiben, dass Angestellte, die an weniger als sechs Sonntagen pro Jahr beschäftigt werden, Anspruch auf einen Lohnzuschlag von 50% haben. Es müsse klar definiert werden, unter welchen Bedingungen die Beschäftigten Anspruch auf diesen Lohnzuschlag haben oder nicht, um Missbräuche zu vermeiden.

Gemäss AIHK solle klargestellt werden, dass es sich um Sonntagsarbeit handeln müsse, die im Homeoffice geleistet wird. Es sollte aber an bis zu 26 Sonntagen pro Jahr keine Bewilligung für Sonntagsarbeit erforderlich sein. Artikel 28a ff. sollen nur für Arbeitnehmende gelten, die ihre Arbeit ganz oder teilweise im Homeoffice verrichten können. Wenn dies umgesetzt würde, so könnte das Sonntagsarbeitsverbot weitergehend gelockert werden, als es in Artikel 28e ArG vorgesehen sei.

Partei Parat hält fest, dass im Sinne der Flexibilisierung auf die Beschränkung der Sonntagsarbeit ganz verzichtet werden solle und stattdessen mindestens ein völlig arbeitsfreier Tag pro Woche vorgeschrieben werden soll.

Gemäss FDP.Die Liberalen sei die Regelung zu restriktiv. WalderWyss schlägt vor, die Zahl der bewilligungsfreien Sonntage zu erhöhen oder eine zeitliche Geringfügigkeitsgrenze bei Homeoffice-Arbeit an Sonntagen vorzusehen, widrigenfalls bereits eine 15-minütige Überprüfung der E-Mails einen der neun Sonntage aufbrauche. KMU-Forum sieht keinen Sinn in den vorgesehenen Restriktionen und beantragt deren Streichung. Als Eventualantrag fordert KMU-Forum, dass Arbeitnehmende an 18 Sonntagen pro Jahr bis zu acht Stunden bewilligungsfrei Telearbeit leisten können.

BE, BS, OW, VS und ZH: 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. ZH: Es sei zu beachten, dass Sonntagsarbeit von über fünf Stunden in der Regel nicht bewilligungsfähig sei, da in der Regel eine andere Planung möglich sei (Art. 27 Abs. 1 Bst. a ArGV 1). ZG schlägt vor, es solle präzisiert werden, welche Arbeiten am Sonntag in Telearbeit verrichtet werden können, um zu verhindern, dass die Bewilligungspflicht für nicht bewilligungsfähige Tätigkeiten umgangen werden könne.

OW: Die vorgeschlagene Bestimmung könne zudem dazu führen, dass der Stress am Arbeitsplatz weiter zunehmen werde, da Arbeitgeber auf Arbeitnehmende (latenten) Druck ausüben könnten, am Sonntag Telearbeit zu verrichten. UR beurteilt die Möglichkeit zur Sonntagsarbeit eher kritisch, da die klare Trennung von Arbeits- und Freizeit verschwimme. Zwar bleibe es den Arbeitnehmenden selbst überlassen, ob sie an Sonntagen arbeiten möchten, doch könne hier ein indirekter Druck entstehen.

Gemäss Kaufmännischer Verband Schweiz solle Sonntagsarbeit, wenn überhaupt, nur unter strengen Voraussetzungen und klar geregelt ermöglicht werden und entsprechende Vorkehrungen zum Gesundheitsschutz müssten gesichert sein. Die gleiche Stossrichtung vertritt SwissAccounting.

SGB, Unia, Sonntagsallianz, Freikirchen.ch und SEA: Arbeitsfreie Sonntage dienen dem Sozialleben und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden. VOPD merkt an, dass es aus Profitstreben keinen Anlass für eine Ausdehnung der bewilligungsfreien Sonntagsarbeit ohne dringliche Gründe gäbe.

BL, GE, JU, OW, SO, TI und VS sind gegen eine generelle Gewährung von Sonntagsarbeit für Homeoffice. Ein Argument sei der Widerspruch mit dem im Gesetz verankerten Grundsatz des Gesundheitsschutzes. EVP, Travail.suisse, sgv, Unia, syna, Sonntagsallianz, SEA, SGB, SP, Public Health Schweiz, transfair und SEV lehnen diese Bestimmung ab.

4.8 Art. 28e ArG Sonntagsarbeit: *Minderheitsantrag: streichen*

EVP unterstützt den Antrag der Minderheit, den Artikel 28e ersatzlos zu streichen. Werde dieser Minderheit nicht gefolgt, lehne die EVP in der Gesamtabrechnung die Änderungen des Arbeitsgesetzes ab.

AG und AI lehnen den Minderheitsantrag ab.

4.9 Art. 28f ArG Nachtarbeit

VSAA und IVA, BE, BL, BS, FR, GR, NW, TG, EVP, Travail.suisse, Kaufmännischer Verband Schweiz, SwissAccounting, Public Health Schweiz, transfair, FER und syna heissen den Artikel gut.

Partei Parat stimmt dem Verbot von Nachtarbeit grundsätzlich zu, regt aber an, die zeitliche Definition abweichend von Präsenzarbeitsverträgen zu definieren und dem Tagesrhythmus von als «Eulen» bezeichneten Menschen Rechnung zu tragen. Die verbotene Nachtarbeit im Homeoffice sollte auf 2:00 bis 6:00 Uhr reduziert werden.

ZH, sgv, SAV, Arbeitgeber Zürich VZH, AIHK, Swico und swissstaffing beantragen die Streichung, da dieser Grundsatz im ArG bereits gelte. Auch FDP.Die Liberalen und Arbeitgeber Banken beantragen, die Regelung betreffend Nachtarbeit ersatzlos zu streichen.

4.10 Art. 28g ArG Vereinbarung über Telearbeit

Freikirchen.ch ist mit der Regelung zur Vereinbarung über Telearbeit einverstanden.

EVP, Travail.suisse, syna, Public Health Schweiz und transfair begrüssen diese Bestimmung und erachten es als wichtig, dass diese Massnahmen durch den Bundesrat weiter konkretisiert und ausformuliert werden. Die kantonalen Arbeitsinspektorate sollen zudem bei ihren Kontrollen prüfen, ob die Vereinbarung gesetzeskonform sei und die Fürsorgepflicht im Betrieb durch zusätzliche Massnahmen umgesetzt werde, so auch AR.

Für VSAA und IVA, BS, FR, NW, TG und VS bleibe unklar, welche Rahmenbedingungen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes die Vereinbarung umfassen muss. Vor allem auch die Frage der Zeiterfassung werfe in diesem Zusammenhang Probleme auf (insbesondere mit Art. 73a ArGV 1), so auch BE. GL stellt den Antrag, dass Arbeitgeber verpflichtet werden sollen, die Arbeitszeiten der betroffenen Mitarbeitenden detailliert zu erfassen bzw. zu dokumentieren. Dies insbesondere mit Fokus auf Artikel 73a und 73b ArGV 1.

NE weist darauf hin, dass es im Hinblick auf die Datensicherheit und den Schutz der Privatsphäre von entscheidender Bedeutung sei, die Kontrollregeln und -verfahren zu klären, die am Wohnsitz der Arbeitnehmenden gelten, und zwar sowohl für den Arbeitgeber als auch für die kantonalen Vollzugsbehörden. In der Vereinbarung über die Telearbeit müssen diese Regeln klar definiert werden, wie z.B. die (Un-)Erreichbarkeit und die Dauer der Ruhezeiten.

SwissAccounting ist mit dieser Regelung einverstanden, neben den Regelungen der persönlichen Rahmenbedingungen solle aber auch der Verweis auf das durch den Arbeitgeber festzulegende Reglement für Telearbeit Bestandteil der Vereinbarung sein. Absatz 2 sollte hinsichtlich dieses Reglements angepasst werden. Das in Absatz 3 geregelte Kündigungsrecht sollte nur für den Arbeitgeber gelten, wobei anstatt von «Kündigung» von «Auflösung» oder «Beendigung» gesprochen werden sollte.

Gemäss SP und SGB würde die Möglichkeit von Telearbeitsverträgen dazu führen, dass Arbeitnehmende die Kündigung einreichen müssten, wenn sie es vorziehen würden nur in den Räumlichkeiten des Unternehmens zu arbeiten (Aushebelung des Prinzips der Freiwilligkeit).

Gemäss Bernmobil soll eine allgemeine Regelung zulässig sein und genügen, sofern diese Bestandteil des Arbeitsvertrages sei und den Inhaltsanforderungen einer individuellen Vereinbarung entsprechen würde. Kaufmännischer Verband Schweiz ist einverstanden, beantragt zusätzlich einen Absatz 4, der festlege, dass Arbeitgeber mit den Arbeitnehmenden jederzeit eine spezifische Vereinbarung zur Telearbeit treffen können.

WalderWyss ist gegen Kontrahierungszwang und Kündigungsfrist. Eventualiter sei eine deutlich kürzere Kündigungsfrist (7 Tage) vorzusehen, um fehlbare Arbeitnehmende sofort aus dem Homeoffice zurückzurufen.

VD, SAV, Arbeitgeber Zürich VZH, FER und swissstaffing sind gegen eine Bestimmung über die Vereinbarung über Telearbeit. Arbeitgeber Banken, Handel Schweiz und Swico beantragen die Streichung.

4.11 Art. 28h ArG (*Minderheitsantrag: neu)* Arbeitsgeräte und Auslagen

EVP, Travail.suisse, SGB, syna, Public Health Schweiz und transfair unterstützen den Minderheitsantrag. Auch sbpv ist einverstanden (sofern überhaupt etwas geregelt werden müsse).

Swiss TPH und SSPH halten fest, dass der Arbeitgeber Arbeitnehmenden in Telearbeit einen ergonomischen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen müsse.

Genève Aéroport: Die Pflicht des Arbeitgebers, Material und Instrumenten zur Verfügung zu stellen, solle nur dann bestehen, wenn die Arbeitnehmende keinen Arbeitsplatz in den Lokalitäten des Arbeitgebers haben.

VPOD bringt vor, dass das unternehmerische Risiko nicht auf die Arbeitnehmenden übertragen werden soll, weshalb die Kostenübernahme für Geräte und Material nicht einfach mittels einer Abrede auf die Arbeitnehmenden übertragen werden soll.

VSAA und IVA, AG, AI, BE, BS, FR, GR, NW, SH, TG, VD, ZH und Arbeitgeber Zürich VZH: Diese Frage solle nicht im ArG geregelt werden, da eine allfällige Regelung über die Finanzierung von Arbeitsgeräten und Auslagen keinen Zusammenhang mit dem Gesundheitsschutz habe.

GR: Allenfalls könne an anderer Stelle angemerkt werden, dass die Berechtigung, Telearbeit auszuüben, an die Voraussetzung geknüpft werde, dass ein ergonomischer Arbeitsplatz existiere.

GLP, sgv, SAV, WalderWyss, FER, swissstaffing, KMU Forum, Arbeitgeber Banken, Handel Schweiz und Swico lehnen den Minderheitsantrag ab.

5 Variante: Änderung eines anderen Erlasses – Obligationenrecht

5.1 Allgemeine Bemerkungen der Kantone

AG, AI, AR, GE, JU, LU, NE, SG, SH, SO, VD, VS, SZ, TG, TI, ZG und ZH begrüssen die Variante, bei der auch das OR angepasst wird. Gleichzeitig Bestimmungen im ArG und im OR zu haben, mache Sinn angesichts der zahlreichen Fragen, die bei der Telearbeit zu regeln sind. Regeln zur Vereinbarung von Telearbeit zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden würden Rechtssicherheit schaffen und dem Schutz der Arbeitnehmenden dienen. Laut AG muss die Variante überarbeitet werden, da mehrere Fragen, die sich bei der Arbeit im Homeoffice stellen, nicht geregelt seien (u. a. Was passiert, wenn die Arbeit im Homeoffice nicht möglich ist? Gelten die Feiertage am Wohnort der Arbeitnehmenden oder diejenigen am Sitz des Arbeitgebers? Sind Kontrollen des Arbeitsgebers Zuhause zu dulden?).

BE, BL, BS, FR, GR, OW, NW und UR lehnen die Variante mit Änderung des OR ab. Die Änderungen des ArG seien ausreichend; diese zusätzlichen Änderungen würden die Vertragsfreiheit übergebührlich einschränken. Es brauche keine zusätzliche administrative Belastung für die Unternehmen. Ein Telearbeitsvertrag lasse sich auf Basis der allgemeinen Bestimmungen abschliessen. Die Kohärenz mit dem ArG sei zudem nicht unbedingt gewährleistet und es sei nicht Aufgabe der kantonalen Arbeitsinspektorate, die Umsetzung des OR zu prüfen.

BE, BS, VD und VS schlagen vor, die Änderungen unter Titel X einzufügen, ohne dass ein spezieller Vertrag eingeführt wird. Telearbeit sei keine eigene Kategorie von Arbeitsvertrag und werde in der Praxis eher durch Vertragszusätze als mit einem separaten Vertrag geregelt. Fragen wie das Recht auf Nichterreichbarkeit oder der Lohn während der Zeit der Erreichbarkeit betreffe zudem alle Arbeitnehmenden.

GL legt sich weder für die Variante mit noch für diejenige ohne OR-Änderung fest und plädiert unabhängig von der gewählten Variante für eine präzisere Regelung.

SZ lehnt den Einbezug der Arbeitsinspektorate zur Kontrolle der Bestimmungen im OR ab.

5.2 Art. 354*a* OR

Laut AG schliesst die Definition dieses Artikels nicht an diejenige von Artikel 319 OR an, so könnten **unter «Arbeitsleistungen» auch Aufträge verstanden werden.**

5.3 Art. 354*b* OR

BE, BS und NW sind der Meinung, dass der Vertragsinhalt nicht im Gesetz geregelt werden sollte. BE und BS stehen der in den Absätzen 2 und 3 vorgeschlagenen Vertragsänderung skeptisch gegenüber. BE, BS und VD sind gegen die Einführung einer speziellen Kündigungsfrist (Abs. 3).

5.4 Art. 354*c* OR

ZG unterstützt die Regelung des Rechts auf Nichterreichbarkeit im Gesetz.

Nach Ansicht von BE, BS und NW betrifft das Recht auf Nichterreichbarkeit alle Arbeitnehmenden und beschränkt sich nicht auf die Telearbeit.

5.5 Art. 354*d* OR

GE schlägt eine Präzisierung dieser Bestimmung vor, um Missbräuche durch den Arbeitgeber zu vermeiden; das Recht auf Nichterreichbarkeit müsse vollumfänglich gewährleistet sein. ZH spricht sich ebenfalls für eine Präzisierung dieser Bestimmung aus, indem die Vorgaben für die Erreichbarkeit ohne Arbeitsleistung in quantitativer und qualitativer Hinsicht eindeutiger formuliert werden. GE ist skeptisch hinsichtlich der parallelen Regelung des Pikettdienstes im Privat- und im öffentlichen Recht.

Laut BE und BS sollte diese Bestimmung für alle Arbeitsverträge gelten.

5.6 Art. 354*e* OR

BE, BS und SO unterstützen diese Änderung.

6 Bemerkungen weiterer Adressaten

6.1 Politische Parteien: allgemeine Bemerkungen

Die EVP, die GLP, Die Mitte und die SVP sprechen sich für die Variante mit Ergänzung des OR aus. Dies diene einer vollständigen Regelung für die Telearbeit sowie der Rechtssicherheit.

Die Grünen und die SP lehnen die Revision vollumfänglich ab und damit auch die Variante, die eine Regelung im OR vorsieht. Die Rechtsfragen, die sich im Zusammenhang mit der Telearbeit stellen, liessen sich mit dem geltenden Recht beantworten. Wird Arbeitnehmenden ein Telearbeitsvertrag angeboten, bleibe ihnen nichts anderes übrig, als die Kündigung einzureichen, wenn sie diese Arbeitsform nicht wünschen. Die Vorlage fördere die Verwendung der Telearbeit als Druckmittel gegen Arbeitnehmende.

Die FDP.Die Liberalen lehnt die Variante mit der Änderung des OR ab. Dies sei mit der parlamentarischen Initiative nicht vorgesehen gewesen und sei auch nicht nötig.

6.1.1 Art. 354*a* OR

Die EVP begrüsst die Einfügung der Begriffsbestimmung. Sie weist jedoch darauf hin, dass im OR der Begriff «Telearbeitsvertrag» und im ArG «Vereinbarung» verwendet wird und dass die Formulierung nahelege, dass die Arbeitnehmenden zur Arbeit ausserhalb des Betriebs «verpflichtet» seien, obwohl dies eher eine Möglichkeit sein sollte.

6.1.2 Art. 354*b* OR

Laut der EVP ist es wichtig, dass – wie in Absatz 2 vorgesehen – ein bestehender Arbeitsvertrag in einen Telearbeitsvertrag und dieser mit einer Frist von einem Monat wieder in einen gewöhnlichen Arbeitsvertrag umgewandelt werden könne.

6.1.3 Art. 354*c* OR

Die EVP begrüsst die Einführung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit.

Die SP ist der Meinung, die Definition des Rechts auf Nichterreichbarkeit sei inkohärent und ungenügend. Unter Einbeziehung der Sozialpartner müsse eine einheitliche Definition erarbeitet werden, die zudem eine Pflicht vorsehe, technische Möglichkeiten zur Sicherstellung der Nichterreichbarkeit zur Verfügung zu stellen.

6.1.4 Art. 354*d* OR

Die EVP begrüsst die Regelung zum Lohn während der Zeit der Erreichbarkeit.

6.1.5 Art. 354*e* OR

Die EVP unterstützt diese Bestimmung.

Die SP wehrt sich gegen diese Regelung, da sie dem Arbeitgeber erlaube, mit geringem Aufwand die Infrastrukturkosten für den Arbeitsplatz auf die Arbeitnehmenden zu überwälzen. Die Arbeitgeber sollten vollumfänglich aufkommen für die zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmenden am Telearbeitsplatz erforderlichen Einrichtungen.

6.2 Arbeitnehmervertreter und -organisationen: allgemeine Bemerkungen

Die syna und transfair und Travail.suisse sprechen sich für die Variante mit der Änderung des OR aus. Dies ermögliche eine allgemeine Regelung der Telearbeit für alle Arbeitnehmenden. Sie unterstützen auch die Einführung eines Telearbeitsvertrags.

Der sbpv, die SEV, der VPOD, die Unia und der SGB lehnen die Revision als Ganzes ab, einschliesslich der Variante. Sie schwäche den Arbeitnehmerschutz. Eine Regelung im OR sei ebenfalls nicht nötig. Die Schaffung eines speziellen Arbeitsvertrags sei letztlich keine gute Lösung.

6.2.1 Art. 354*a* OR

Die syna, transfair und Travail.suisse schlagen vor, dass aus dem Telearbeitsvertrag hervorgeht, dass es sich bei der Telearbeit um eine Möglichkeit und nicht um eine Pflicht handelt. Laut der syna brauche es zudem ein Recht auf die Rückkehr an den Arbeitsplatz im Betrieb, wenn Arbeitnehmende nicht mehr von Zuhause aus arbeiten wollen.

Die Unia weist darauf hin, dass beim Geltungsbereich das Verhältnis der Regeln im OR und denjenigen im ArG unklar sei.

6.2.2 Art. 354*b* OR

Die syna, transfair und Travail.suisse begrüssen die Möglichkeit, dass ein bestehender Arbeitsvertrag in einen Telearbeitsvertrag und dieser mit einer Frist von einem Monat wieder in einen gewöhnlichen Arbeitsvertrag umgewandelt werden kann.

Gemäss der Unia und dem SGB bildet die vorgeschlagene Regelung nicht die Grundlage für «freiwillige Telearbeit». Ihrer Ansicht nach seien Arbeitnehmende, die an den Arbeitsplatz im Betrieb zurückkehren möchten, zur Kündigung des Arbeitsvertrags gezwungen. Ausserdem lasse die Kündigungsfrist von einem Monat den Arbeitnehmenden wenig Zeit zur Umstellung auf die Arbeit ausschliesslich im Betrieb, wenn der Arbeitgeber den Telearbeitsvertrag kündige. Die Unia kritisiert zudem, dass die Vertragsform selber gewählt werden könne, während die Vereinbarung gemäss ArG schriftlich sein muss.

6.2.3 Art. 354*c* OR

Der sbpv, die syna, transfair und Travail.suisse unterstützen die Einführung des Rechts auf Nichterreichbarkeit.

Der sbpv fordert, dass sich dieses Recht nicht auf Ferien und freie Tage beschränkt. Dieses Recht müsse für vertraglich genau definierte Perioden gelten. Die Unia und der SGB kritisieren ferner, die Formulierung sei zu einschränkend und ungenügend. Die Bestimmung müsse auch die Zeit ausserhalb der Arbeitszeit oder weitere für die Erreichbarkeit vereinbarte Zeiten umfassen.

Der VPOD verlangt, dass das Recht auf Nichterreichbarkeit ganz allgemein für alle Arbeitsverträge geregelt wird.

Der sbpv, der VPOD und der SGB fordern, dass die Arbeitgeber durch technische Massnahmen dafür sorgen müssen, dass dieses Recht respektiert wird. Dies könne in den einschlägigen ArG-Verordnungen konkretisiert werden.

Die Unia kritisiert die mangelhafte Abstimmung mit dem ArG und fragt sich, warum das in Artikel 28*b* E-ArG vorgesehene Recht auf Nichterreichbarkeit im Rahmen des OR nicht gelten würde.

6.2.4 Art. 354*d* OR

Die syna, transfair und Travail.suisse begrüssen die Regelung zur Lohnvergütung für die Zeit, während der die Arbeitnehmenden erreichbar sein müssen. Allerdings sollte die minimale Höhe des Lohnes festgelegt werden.

Die Unia kritisiert, dass die Kriterien zur Festlegung der Entschädigung zu wenig präzise seien, und schlägt vor, die erwartete Reaktionszeit als Zusatzkriterium aufzunehmen.

6.2.5 Art. 354*e* OR

Die syna, transfair und Travail.suisse begrüssen die Regelung. Allerdings lehnt die syna die Möglichkeit des Verzichts der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber nach Absatz 1 ab. Dies stelle eine Verschlechterung gegenüber dem geltenden Recht dar.

Der sbpv, die SEV, der VPOD, die Unia und der SGB lehnen die vorgeschlagene Regelung ab. Sie führe zu diversen Problemen und sorge für eine Überwälzung des Unternehmensrisikos auf die Arbeitnehmenden.

6.3 Arbeitgebervertreter und -organisationen: allgemeine Bemerkungen

Die FER, der SAV, der SGV und Arbeitgeber Zürich VZH lehnen die Variante ab, die eine Änderung des OR vorsieht. Die allgemeinen Bestimmungen zum Arbeitsvertrag seien für die Telearbeit geeignet. Die parlamentarische Initiative fordere eine Flexibilisierung der Arbeitszeit. Die Arbeitszeit sei im ArG geregelt.

Arbeitgeber Banken und swissstaffing lehnen die Revision insgesamt ab, einschliesslich der Variante mit der Änderung des OR. Die vorgeschlagene Revision gehe über die Forderung der parlamentarischen Initiative hinaus, verkompliziere die Bestimmungen zur Telearbeit und schaffe für die Unternehmen einen Zusatzaufwand. Die Revision müsse sich auf die Forderungen der parlamentarischen Initiative beschränken und die Kategorien von Arbeitnehmenden berücksichtigen, die von den Bestimmungen zur Flexibilisierung ebenfalls betroffen seien. Was die Variante anbelangt, seien die geltenden Regeln ausreichend. Die vorgeschlagenen Änderungen seien kontraproduktiv und problematisch.

6.3.1 Art. 354*a* OR

Swissstaffing lehnt diese Änderung ab. Bei den Verträgen seien im aktuellen Rahmen bereits praktikable Lösungen gefunden worden, die ausreichend Flexibilität bieten. Die neue Regelung könnte mehr Probleme schaffen, als sie löst, und würde für die Arbeitgeber zu einem erheblichen Mehraufwand führen.

6.3.2 Art. 354*b* OR

Swissstaffing lehnt diese Änderung ab. Bei den Verträgen seien im aktuellen Rahmen bereits praktikable Lösungen gefunden worden, die ausreichend Flexibilität bieten. Die neue Regelung könnte mehr Probleme schaffen, als sie löst, und würde für die Arbeitgeber zu einem erheblichen Mehraufwand führen und zusätzliche Komplexität bringen.

Arbeitgeber Zürich VZH kritisiert die Einführung einer Kündigungsfrist, die ein Eingriff in die Vertragsfreiheit sei.

6.3.3 Art. 354*c* OR

Swissstaffing lehnt diese Änderung ab. Sie schaffe eine Ungleichbehandlung gegenüber anderen Arbeitsformen, für die ein solches Recht auf Nichterreichbarkeit gelten könnte. Dies führe zu Rechtsunsicherheit, da angenommen werden könnte, dass dieses Recht *e contrario* für andere Vertragsformen nicht gelte.

Arbeitgeber Banken kritisiert diese Bestimmung und weist darauf hin, dass es Ausnahmefälle gebe, in denen eine Kontaktaufnahme dringend notwendig sein kann. Entscheidend sei, dass der Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmenden gewahrt bleibe (Art. 328 OR).

6.3.4 Art. 354*d* OR

Swissstaffing lehnt diese Änderung ab. Die sich aus den geltenden Bestimmungen ergebende Praxis sei ausreichend. Auch hier würde eine Ungleichbehandlung gegenüber anderen Arbeitsformen geschaffen.

Arbeitgeber Zürich VZH kritisiert diese Bestimmung, da sie die Abgrenzung zwischen bezahlter Arbeitszeit und Freizeit erschwere sowie schwierige Fragen mit Bezug auf den im ArG definierten Begriff der Arbeitszeit aufwerfe.

6.3.5 Art. 354*e* OR

Swissstaffing lehnt diese Änderung ab. Die aktuelle Praxis sei ausreichend. Eine gesetzliche Präzisierung sei überflüssig.

6.4 Weitere Adressaten: allgemeine Bemerkungen

Bernmobil, die plattform, eine Minderheit der Mitglieder des KMU-Forums, Genève Aéroport, der Kaufmännische Verband Schweiz, Public Health Schweiz und SwissAccounting sprechen sich für die Variante mit den OR-Änderungen aus. Diese Änderungen würden in wichtigen Fragen Rechtssicherheit und Klarheit schaffen und die Akzeptanz der Telearbeit fördern.

Die AIHK, der IVA, Handel Schweiz, eine Mehrheit der Mitglieder des KMU-Forums, die SAB, swico, WalderWyss und die ZHK lehnen die Variante ab. Sie sei nicht nützlich, die allgemeinen Bestimmungen würden die Lösung vieler Probleme im Zusammenhang mit der Telearbeit bereits erlauben. Die Revision sei auf die Flexibilisierung der Arbeitszeit zu beschränken, was das ArG betreffe. Die Bestimmungen im OR würden nicht dem Auftrag der Initiative entsprechen.

Sonntagsallianz, die SGARM und die Universität Genf lehnen den Entwurf vollumfänglich ab.

Die IVA und WalderWyss sind mit der Schaffung eines speziellen Arbeitsvertrags nicht einverstanden und würden eine Integration der Bestimmungen in die Artikel 319 ff. OR vorziehen.

6.4.1 Art. 354*a* OR

Public Health Schweiz schlägt eine Umformulierung vor, um zu betonen, dass Telearbeit die Arbeitnehmenden nicht dazu verpflichten, sondern es ihnen ermöglichen soll, ihre Arbeit ausserhalb des Betriebs auszuführen.

Die AIHK kritisiert diese Bestimmung, da sie den Anschluss an die Definitionsnorm von Artikel 319 Absatz 1 OR vermissen lasse. In der Definition fehle die Telearbeit und die Pflicht zur Leistung von Telearbeit sollte nicht auf die Arbeitnehmenden entfallen, sondern die Arbeitgeber sollten sich im Gegenteil verpflichten, diese Arbeitsform zu ermöglichen.

6.4.2 Art. 354*b* OR

Public Health Schweiz betont, dass es wichtig sei, dass Telearbeit durch die Änderung eines bestehenden Arbeitsvertrags eingeführt und mit Frist von einem Monat wieder in einen Arbeitsvertrag ohne Telearbeitsleistung umgewandelt werden könne. Der IVA hingegen kritisiert diese Möglichkeiten sowie die Einführung einer Frist, die von den allgemeinen Vorgaben für Kündigungsfristen abweicht.

Bernmobil lehnt diese Änderung ab. Für die Vereinbarung über Telearbeit genüge eine allgemeine Regelung, zusätzliche Bestimmungen seien nicht nötig.

Der IVA kritisiert, dass der Inhalt des Vertrags im Gesetz vorgegeben sei, da dies zu Inkohärenz im Arbeitsvertragsrecht führe.

WalderWyss weist im Zusammenhang mit den Erreichbarkeitszeiten darauf hin, dass die Regeln zur Mehrarbeit ausserhalb dieser festgelegten Zeiten dennoch gelten müssten, ohne dass in dieser Zeit ein Recht auf Nichterreichbarkeit besteht. Es sollte hier daher von «Blockzeiten» gesprochen werden.

Die AIHK kritisiert diese Bestimmung, da sie nicht alle Punkte regle, die im Zusammenhang mit der Telearbeit geregelt werden müssten. Die AIHK und WalderWyss bemängeln die Möglichkeit, dass der Telearbeitsvertrag mit einer Frist von einem Monat einseitig wieder in einen gewöhnlichen Arbeitsvertrag umgewandelt werden kann, da dies den Arbeitgeber verpflichte, in seinen Räumlichkeiten einen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Für einen Arbeitgeber in den USA, der einen Mitarbeiter in der Schweiz beschäftige, sei dies beispielsweise nicht möglich. Umgekehrt weist WalderWyss auch darauf hin, dass durch den Missbrauch dieses Umwandlungsrechts durch den Arbeitgeber Arbeitnehmende dazu verpflichtet werden könnten, vor Ort in Büroräumlichkeiten zu arbeiten, die unter Umständen weit von ihrem Wohnort entfernt sind (z. B. Genfer Unternehmen, das eine im Thurgau wohnhafte Person beschäftigt). WalderWyss schlägt daher vor, dass die Änderung gemeinsam zu vereinbaren sei und im Einklang mit den für eine Änderungskündigung geltenden Regeln innerhalb der üblichen Kündigungsfristen erfolgen sollte.

6.4.3 Art. 354*c* OR

Die plattform, der Kaufmännische Verband Schweiz und Public Health Schweiz unterstützen die Einführung dieser Bestimmung.

Die plattform und der Kaufmännische Verband Schweiz schlagen vor, den Gesundheitsschutz in diese Bestimmung aufzunehmen.

Der IVA kritisiert diese Bestimmung, da das Recht auf Nichterreichbarkeit kein spezifisches Merkmal der Telearbeit darstelle, sondern alle Arbeitnehmenden betreffe.

WalderWyss weist darauf hin, dass der Zusammenhang mit dem allgemeinen Recht auf Nichterreichbarkeit nach Artikel 328 OR nicht klar sei.

6.4.4 Art. 354*d* OR

Public Health Schweiz begrüsst die Regelung zum Lohn während der Zeit der Erreichbarkeit, verlangt allerdings, dass eine minimale Höhe im Gesetz festgelegt wird.

Der IVA kritisiert diese Bestimmung, da sie alle Arbeitsverhältnisse betreffe.

WalderWyss weist darauf hin, dass die vorgeschlagenen Regeln sich von denjenigen in der ArGV 1 zum Pikettdienst unterscheiden und dass sich aktuell jede Entlöhnung für Bereitschaftszeit per Vertrag oder GAV ausschliessen lasse. Diese Bestimmung sei daher nicht notwendig und regle einen Punkt, der für die anderen Arbeitsverhältnisse nicht geregelt sei. Diese Regelung müsse wenn schon in die allgemeinen Bestimmungen zum Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Zudem sei klarzustellen, dass die Bereitschaftszeit nicht als Arbeitszeit gelte und dass eine Abgeltung auch im Monatslohn zulässig sei.

6.4.5 Art. 354*e* OR

Der IVA und Public Health Schweiz unterstützen die vorgeschlagene Regelung.

WalderWyss übt Kritik an Absatz 1 und gibt an, die allgemeine Regelung von Artikel 327 OR zu bevorzugen. Ausserdem sei das Schriftformerfordernis für eine Abweichung nicht angezeigt. Absatz 2 sei nicht nötig und solle wenn schon in die allgemeinen arbeitsvertraglichen Bestimmungen aufgenommen werden.

7 Liste der eingegangenen Stellungnahmen
Liste des organismes ayant répondu
Elenco dei partecipanti che hanno risposto

Kantone / Cantons / Cantoni

AG	Aargau / Argovie / Argovia	5001	Aarau
AI	Appenzell Innerrhoden / Appenzell Rhodes-Intérieurs / Appenzello Interno	9050	Appenzell
AR	Appenzell Ausserrhoden / Appenzell Rhodes-Extérieurs / Appenzello Esterno	9102	Herisau
BE	Bern / Berne / Berna	3000	Bern
BL	Basel-Landschaft / Bâle-Campagne / Basilea-Campagna	4410	Liestal
BS	Basel-Stadt / Bâle-Ville / Basilea- Città	4001	Basel
FR	Freiburg / Fribourg / Friburgo	1701	Freiburg
GE	Genf / Genève / Ginevra	1211	Genève
GL	Glarus / Glaris / Glarona	8750	Glarus
GR	Graubünden / Grisons / Grigioni	7001	Chur
JU	Jura / Giura	2800	Delémont
LU	Luzern / Lucerne / Lucerna	6002	Luzern
NE	Neuenburg / Neuchâtel	2001	Neuchâtel
NW	Nidwalden / Nidwald / Nidvaldo	6370	Stans
OW	Obwalden / Obwald / Obvaldo	6060	Sarnen
SG	St. Gallen / Saint-Gall / San Gallo	9001	St. Gallen
SH	Schaffhausen / Schaffhouse / Sciaffusa	8200	Schaffhausen
SO	Solothurn / Soleure / Soletta	4509	Solothurn
SZ	Schwyz	6320	Schwyz
TG	Thurgau / Turgovie / Turgovia	8510	Frauenfeld
TI	Tessin / Ticino	6501	Bellinzona
UR	Uri	6460	Altdorf
VD	Waadt / Vaud	1014	Lausanne
VS	Wallis / Valais / Vallese	1950	Sion
ZG	Zug / Zoug / Zugo	6310	Zug
ZH	Zürich / Zurich / Zurigo	8090	Zürich

In der Bundesversammlung vertretene politische Parteien
Partis politiques représentés à l'Assemblée fédérale
Partiti politici rappresentati nell'Assemblea federale

	Die Mitte Le Centre Alleanza del Centro	3001	Bern
EVP **PEV** **PEV**	Evangelische Volkspartei der Schweiz Parti Evangélique Partito evangelico svizzero	3001	Bern
FDP **PLR** **PLR**	FDP. Die Liberalen PLR. Les Libérau-Radicaux I Liberali Radicali	3001	Bern
GPS **PES** **PES**	Grüne Partei der Schweiz Parti écologiste suisse Partito ecologista svizzero	3011	Bern
GLP **pvl**	Grünliberale Partei Parti vert'libéral Partito verdi liberali	3011	Bern
SVP **UDC** **UDC**	Schweizerische Volkspartei Union démocratique du centre Unione democratica di centro	3001	Bern
SP **PSS** **PSS**	Sozialdemokratische Partei der Schweiz Parti socialiste suisse Partito socialista svizzero	3001	Bern

Gesamtschweizerische Dachverbände der Gemeinden, Städte und Berggebiete
Associations faîtières des communes, des villes et des régions de montagne qui œuvrent au niveau national
Associazioni mantello nazionali dei comuni, delle città e delle regioni di montagna

SAB	Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für die Berggebiete Groupement suisse pour les régions de montagne Gruppo svizzero per le regioni di montagna	3001	Bern
	Schweizerischer Gemeindeverband Association des Communes Suisses Associazione dei Comuni Svizzeri	3001	Bern

Gesamtschweizerische Dachverbände der Wirtschaft
Associations faîtières de l'économie qui œuvrent au niveau national
Associazioni mantello nazionali dell'economia

Travail.Suisse	Dachorganisation der Arbeitnehmenden Organisation faîtière	3001	Bern
kfmv	Kaufmännischer Verband Schweiz (die plattform) Société suisse des employés de commerce Società svizzera degli impiegati di commercio	8027	Zürich
SAV UPS USI	Schweizerischer Arbeitgeberverband Union patronale suisse Unione svizzera degli impreditori	8032	Zürich
sgv usam usam	Schweizerischer Gewerbeverband Union suisse des arts et métiers Unione svizzera delle arti e mestieri	3001	Bern
SGB USS USS	Schweizerischer Gewerkschaftsbund Union syndicale suisse Unione sindacale svizzera	3000	Bern 23

Weitere interessierte Kreise
Autres milieux intéressés
Altre cerchie interessate

AIHK	Aargauische Industrie- und Handelskammer	5000	Aarau
VZH	Arbeitgeber Zürich	8001	Zürich
APBS	Arbeitgeberverband der Banken Association patronale des banques suisses	4051	Basel
	Bernmobil	3000	Bern 14
	Centre Patronal	1094	Paudex
FER	Fédération des entreprises romandes	1211	Genève 3
	Freikirchen.ch	8330	Pfäffikon
	Genève Aéroport	1215	Genève 15
sev sev sev	Gewerkschaft des Verkehrspersonals Syndicat du personnel des transports Sindicato del personale die trasporti	3000	Bern
Unia	Gewerkschaft Unia Syndicat Unia Sindicato Unia	3000	Bern 16
	HandelSchweiz	4010	Basel
IVA AIPT AIPL	Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz L'association intercantonale pour la protection des travailleurs L'associazione intercantonale per la protezione dei lavoratori	3001	Bern
	KMU-Forum Forum -PME	3003	Bern
PARAT	Partei für Rationale Politik, Allgemeine Menschenrechte und Teilhabe	6312	Steinhausen
SPS	Public Health Schweiz Santé Public Suisse	3005	Bern
SEA	Schweizerische Evangelische Allianz	8005	Zürich
SUVA CNA INSAI	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents	6004	Luzern

	Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni		
SGARM SSMT	Schweizerische Gesellschaft für Arbeitsmedizin Société Suisse de Médecine du Travail		
sbpv ASEB ASIB	Schweizerischer Bankpersonalverband Association suisse des employés de banque Associazione svizzera degli impiegati di banca		
	Sonntagsallianz	3011	Bern
Swico	Swico	8004	Zürich
	Swiss Accounting	8001	Zürich
SSPH+	Swiss School of Public Health	8001	Zürich
Swiss TPH	Swiss Tropical and Public Health Institute	4123	Allschwil
	swissstaffing	8600	Dübendorf
Syna	Syna, Die Gewerkschaft Syna, Le syndicat Syna, Il sindacato	4600	Olten
	transfair	3000	Bern
	Universität Genf		Genève
VPOD ssp ssp	Verband des Personals öffentlicher Dienste Syndicat des services publics Sindacato dei servizi pubblici	8036	Zürich
VSAA AOST	Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden Association des offices suisse du travail	3001	Bern
Walder- Wyss	Walder Wyss Ltd	8034	Zürich
ZHK	Zürcher Handelskammer	8021	Zürich