

Kommission für Wirtschaft und Abgaben
Nationalrat
Parlamentsgebäude
3003 Bern

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

Zürich, 10.12.2024

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

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

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

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

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

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

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

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

1 Allgemeine Würdigung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2 Gesetzliche Regelung betr. Form ist nicht notwendig

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

1.3 Die Variante «Ergänzung des OR» wird abgelehnt

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

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

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

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

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

2 Zu den Einzelnen Bestimmungen

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

2.1 Art. 28a ArG Geltungsbereich

Lit. a und b

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

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

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

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

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

Antrag:

Art. 28a Geltungsbereich

«¹Dieses Kapitel gilt nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 18 Jahren, die:
~~a. bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen;~~
~~b. ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen können; und~~

Lit. c

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

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

Swico beantragt die Streichung der Schriftlichkeit.

Antrag:

Art. 28a Geltungsbereich

«¹[...]
~~a.[...]~~
~~b.[...]~~
c. mit dem Arbeitgeber **schriftlich** vereinbart haben, dass sie ihre Arbeitsleistung ganz oder teilweise an einem Arbeitsort ausserhalb des Betriebs erbringen können (Telearbeit)»

2.2 Art. 28b ArG Recht auf Nichterreichbarkeit

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

2.3 Art. 28c Tages- und Abendarbeit

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

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

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

2.4 Art. 28d Tägliche Ruhezeit

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

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

2.5 Art. 28e Sonntagsarbeit

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

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

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

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

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

Ergänzungsantrag:

Art. 28e Sonntagsarbeit ist wie folgt zu ergänzen:

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

2.6 Art. 28f Nachtarbeit

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

2.7 Art. 28g Vereinbarung über Telearbeit

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

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

2.8 Art. 28h Arbeitsgeräte und Auslagen – Minderheitsantrag

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

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

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

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

Freundliche Grüsse
Swico



Dr. Jon Fanzun
CEO



Simon Ruesch
Head Legal & Public Affairs
Mitglied der Geschäftsleitung