

**E-Mail**

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

Zürich, 10. Dezember 2024

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

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident, sehr geehrte Damen und Herren

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

### **Grundsätzliches**

Die Anpassung des Arbeitsgesetzes an die gelebte Realität flexibler Arbeitsmodelle begrüssen wir grundsätzlich, denn Homeoffice ist zu einer etablierten Form der Arbeitsgestaltung in Dienstleistungs- und Wissensberufen geworden. Dies betrifft zahlreiche Berufe, welche vom Kaufmännischen Verband Schweiz vertreten werden. Die neuen Regelungen sind ein Schritt, um den veränderten Bedürfnissen und Erwartungen der Erwerbstätigen und Arbeitgeber gerecht zu werden. Nachfolgend legen wir unsere detaillierte Position zu den vorgeschlagenen Änderungen dar. An dieser Stelle möchten wir darauf hinweisen, dass die Motion Jositsch (21.3686), welche von der Schwesterkommission im Ständerat einstimmig abgewiesen wurde, sehr ähnliche Anliegen zu den rechtlichen Grundlagen von Homeoffice vertrat. Die Plattform, als politische Allianz verschiedener Berufsverbände, hat zwei Mitgliederbefragungen zu Homeoffice durchgeführt; 2020 und 2024 ([Link](#)).

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

Im Zusammenhang mit Homeoffice ist generell darauf hinzuweisen, dass die Fürsorgepflicht seitens Arbeitgeber im OR Art. 328 festgehalten ist. Diese betrifft u.a.

das Recht auf Freizeit und den Gesundheitsschutz. Diese Bestimmungen sind selbstverständlich zwingend auch im Rahmen der Arbeit im Homeoffice einzuhalten.

## **Stellungnahme zu den einzelnen Gesetzesartikeln**

### Geltungsbereich (Artikel 28a)

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

### Recht auf Nichterreichbarkeit (Art. 28b)

Die Verankerung des Rechts auf Nichterreichbarkeit während der täglichen Ruhezeit und an Sonntagen ist ein wichtiger und begrüßenswerter Schritt zur Wahrung der psychischen Gesundheit und Work-Life-Balance der Arbeitnehmenden. Diese Massnahme entspricht den Bedürfnissen der Erwerbstätigen, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Kaufmännische Verband Schweiz setzen sich seit Jahren dafür ein, Gesundheitsschutz und persönliche Abgrenzung der Beschäftigten im Homeoffice zu stärken. Dieses Recht auf Nichterreichbarkeit schafft die nötige Verlässlichkeit für die Arbeitnehmenden und erfüllt die Forderung, gesetzliche Grundlagen für eine gesunde Homeofficegestaltung zu schaffen.

### Erweiterung des täglichen Arbeitszeitrahmens (Art. 28c)

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

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

### Verkürzung der täglichen Ruhezeit (Art. 28d)

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

der Motion formulierten Prinzipien für flexible, aber auch gesunde Arbeitsstrukturen im Homeoffice gegeben sein.

#### Sonntagsarbeit auf freiwilliger Basis (Art. 28e)

Die Einführung einer freiwilligen Sonntagsarbeit an bis zu neun Sonntagen pro Jahr wird vom Kaufmännischen Verband Schweiz kritisch gesehen. Die bisherigen Positionierungen und Befragungen unserer Mitglieder zeigen, dass Sonntagsarbeit – auch im Homeoffice – überwiegend abgelehnt wird.

Die Forschung zeigt, dass zusammenhängende Freizeit und vor allem Zeit für soziale Kontakte zu den wichtigsten Determinanten der Stressprävention zählen.

#### Nachtarbeit (Art. 28f)

Wir unterstützen die Untersagung der Nachtarbeit.

#### Vereinbarung über Telearbeit (Art. 28g)

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

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

Die Einführung eines spezifischen Telearbeitsvertrags im Obligationenrecht (OR), wie es die Vorlage vorsieht, deckt sich mit der Forderung der Motion Jositsch, klare Regelungen zu zentralen Aspekten von Homeoffice zu schaffen, darunter die Arbeitszeiterfassung, Erreichbarkeit und Kostenübernahme. Unsere Mitgliederumfragen zeigen, dass fehlende materielle Unterstützung durch die Arbeitgeber und unklare Regelungen zu Arbeitszeiterfassung und Infrastruktur zu den größten Herausforderungen im Homeoffice gehören. Die vorgeschlagenen Inhalte des Telearbeitsvertrags im OR (Art. 354b<sup>1</sup>) – wie Regelungen zum Arbeitsort, zur Arbeitszeit, zur Erreichbarkeit und zur Übernahme der notwendigen Kosten (Arbeitsgeräte, Mobilien etc.) – schaffen Rechtssicherheit und fördern die Akzeptanz der Telearbeit.

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

Anpassungsvorschlag OR:

*Art. 354c Gesundheitsschutz*

<sup>1</sup>Die Regelungen zum Gesundheitsschutz sind Bestandteil des Telearbeitsvertrags.

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

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

#### **Schlussbemerkungen**

Der Kaufmännische Verband Schweiz unterstützt die Bemühungen, Homeoffice im Arbeitsgesetz und Obligationenrecht zu verankern und an die heutigen

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

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

Freundliche Grüsse

Kaufmännischer Verband Schweiz



**Sascha M. Burkhalter**  
CEO



**Dr. Ursula Häfliger**  
Verantwortliche Politik