



16.484

Parlamentarische Initiative

Burkart Thierry.

Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice

Initiative parlementaire

Burkart Thierry.

Assouplir les conditions encadrant le télétravail

Erstrat – Premier Conseil

CHRONOLOGIE

NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 19.03.21 (FRIST - DÉLAI)

NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 17.03.23 (FRIST - DÉLAI)

NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 23.09.25 (ERSTRAT - PREMIER CONSEIL)

Antrag der Mehrheit

Eintreten

Antrag der Minderheit

(Amoos, Badran Jacqueline, Bendahan, Michaud Gigon, Ryser, Wermuth, Widmer Céline)

Nichteintreten

Proposition de la majorité

Entrer en matière

Proposition de la minorité

(Amoos, Badran Jacqueline, Bendahan, Michaud Gigon, Ryser, Wermuth, Widmer Céline)

Ne pas entrer en matière

Präsidentin (Riniker Maja, Präsidentin): Über das Eintreten und die Detailberatung führen wir eine einzige Debatte.

Feller Olivier (RL, VD), pour la commission: L'initiative parlementaire 16.484 a été déposée en décembre 2016, il y a près de neuf ans, par notre ancien collègue Thierry Burkart. Cette initiative vise à adapter la loi sur le travail aux réalités actuelles concernant le télétravail. Le monde du travail a en effet connu des changements profonds depuis l'adoption, en 1964, de la loi sur le travail, qui est aujourd'hui encore en vigueur.

En réponse à cette initiative parlementaire, à laquelle les deux conseils ont donné suite, la Commission de l'économie et des redevances a adopté un projet de modification de la loi sur le travail le 18 février 2025. L'avis du Conseil fédéral relatif à ce projet date du 21 mai 2025. L'examen du projet à l'aune de l'avis du Conseil fédéral a eu lieu au sein de la commission le 23 juin 2025.

La loi sur le travail a été adoptée par le Parlement le 13 mars 1964. Elle est entrée en vigueur le 1er février 1966. Depuis lors, la numérisation a entraîné de profondes transformations dans le monde du travail, qui se poursuivront vraisemblablement à moyen terme. La Commission de l'économie et des redevances estime dès lors qu'il est nécessaire de légiférer en matière de télétravail, d'autant plus que le recours au télétravail s'est encore popularisé pendant la crise liée au COVID-19.

Le télétravail est désormais une réalité incontournable. Ignorer cette évolution reviendrait à laisser un vide juridique générateur d'incertitudes et de conflits. Le projet qui vous est soumis vise à concilier deux impératifs: flexibilité et protection de la santé. Il ne s'agit pas d'allonger la durée du travail, mais de permettre aux



travailleuses et aux travailleurs de bénéficier d'une organisation plus souple et adaptée aux rythmes de vie actuels.

En substance, le projet introduit un nouveau chapitre dans la loi sur le travail consacré au télétravail. Il vise à étendre, en cas de télétravail, l'intervalle dans lequel le travail quotidien doit être accompli à 17 heures, en remplacement de l'intervalle de 14 heures prévu actuellement. Cela permet, par exemple, à un parent d'interrompre en journée son travail pour s'occuper de ses enfants et de reprendre ses activités professionnelles en soirée une fois que les enfants sont couchés. La durée minimale du repos quotidien passerait à 9 heures à condition qu'en moyenne, sur une période de 4 semaines, les 11 heures fixées actuellement soient respectées. Le travail dominical serait autorisé jusqu'à 5 heures sur une base volontaire, 6 dimanches par an, pour autant qu'une compensation salariale de 50 pour cent soit accordée au travailleur concerné. Sur le plan formel, un accord écrit entre employeur et employé devra être conclu en vue de fixer les conditions-cadres, notamment en matière de joignabilité et de protection de la santé. Enfin, la commission suggère d'inscrire dans la loi un droit à la déconnexion en cas de télétravail.

Dans son avis du 21 mai 2025, le Conseil fédéral soutient globalement le projet, tout en proposant plusieurs ajustements. Il propose en particulier d'étendre le droit à la déconnexion à l'ensemble des travailleurs, sans se limiter aux télétravailleurs.

La commission vous recommande d'entrer en matière sur le projet par 17 voix contre 7 et aucune abstention. La minorité Amoos propose de ne pas entrer en matière sur le projet, considérant que ce dernier entraînera une détérioration des conditions de travail, qu'il deviendra plus difficile de distinguer le travail du temps libre en cas de télétravail et que la réduction de la durée minimale de repos est problématique sous l'angle de la protection de la santé.

La majorité de la commission considère en revanche que le projet facilitera concrètement les tâches de planification pour les travailleuses et les travailleurs. L'allongement de la période pendant laquelle la prestation de travail peut être fournie, sans modification de la durée maximale de travail hebdomadaire ou quotidienne, permettra aux travailleurs de mieux s'organiser en fonction de leurs besoins individuels et de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Le projet améliore aussi l'équilibre individuel entre vie professionnelle et vie privée puisqu'il deviendrait possible, par exemple, d'interrompre sa journée de travail pour pratiquer des activités de loisirs l'après-midi et d'effectuer encore certains travaux liés à l'activité professionnelle le soir.

Pour tous ces motifs, la majorité de la commission vous recommande d'entrer en matière. À l'issue du débat, j'aurai l'occasion de m'exprimer sur les différentes propositions de minorité.

Bregy Philipp Matthias (M-E, VS), für die Kommission: Die Vorlage geht auf die parlamentarische Initiative Burkart 16.484 zurück. Sie wurde am 1. Dezember 2016 eingereicht. Unser ältester Sohn war damals noch nicht auf der Welt, in Kürze wird er neun Jahre alt. Sie sehen: Parlamentarische Debatten überdauern manchmal fast eine ganze Kindheit.

Das Ziel der Vorlage ist es, das Arbeitsgesetz anzupassen. Wenn Sie einen Blick in unser Arbeitsgesetz werfen, dann sehen Sie: Unser Arbeitsgesetz ist sehr statisch ausgerichtet und orientiert sich durchaus auch noch an den Ideen eines Industriebetriebs. Die Arbeitswelt hat sich aber deutlich verändert. Homeoffice und andere Gegebenheiten sind heute Teil der modernen Arbeitswelt. Mit diesen Entwicklungen soll auch das Arbeitsrecht Schritt halten.

AB 2025 N 1762 / BO 2025 N 1762

Die parlamentarische Initiative Burkart verlangt, dass man die Arbeitszeiten verlängern kann. Damit ist nicht die Zeit gemeint, die man am Stück arbeitet, sondern der Zeitrahmen, in welchem man arbeitet. Die Initiative verlangt zudem, dass man regelt, wie Unterbrüche in dieser Arbeitszeit zu behandeln sind, und dass für die Sonntagsarbeit daheim keine Bewilligung notwendig ist.

Ich habe es gesagt: Vieles hat sich verändert. Nicht zuletzt hat auch die Corona-Pandemie ihren Teil dazu beigetragen. Sie hat die Homeoffice-Bereitschaft oder den Wunsch nach Homeoffice stark verändert. Und dieser Wunsch kommt vielleicht sogar eher von den Arbeitnehmenden als von den Arbeitgebern. Viele Arbeitnehmende verlangen heute nach Homeoffice und sehen darin eine Chance. Damit ist aber auch klar: Wir müssen das hier in diesem Saal gesetzlich regeln. Wer diese Regelung nicht will, der hinkt der Realität hinterher und riskiert eine Rechtsunsicherheit. Das darf nicht der Fall sein. Aber wir müssen auch ehrlich sein: Selbst die hier getroffene Regelung hinkt teilweise der Realität wieder hinterher, und man kann nicht alles in einem Arbeitsgesetz abbilden.

Wer nicht auf die Vorlage eintritt, verkennet meines Erachtens die Realität und toleriert eine Rechtsunsicherheit. So sieht es auch die Kommissionsmehrheit. Ihre Kommission ist mit 17 zu 7 Stimmen bei 0 Enthaltungen



auf die Vorlage eingetreten. Eine Minderheit Amoos ist für Nichteintreten. Kollege Amoos wird seinen Antrag anschliessend selbst begründen.

Zu den Fragen, die uns in der Kommission beschäftigt haben: Wem dient eigentlich Homeoffice bzw. Telearbeit? Ich komme auf diesen Begriff nachher noch zu sprechen. Wer hat ein persönliches Interesse daran? Nehmen Sie diese Fragen auch bei der Beratung dieses Erlasses mit.

Zuerst komme ich zur Begrifflichkeit. Die parlamentarische Initiative verlangte eine Regelung für Homeoffice, nun wird aber von Telearbeit gesprochen. Warum ist das so? Die Verwaltung hat dies im Detail ausgeführt. Mit Homeoffice ist die Arbeit daheim gemeint, mit Telearbeit die Arbeit ausserhalb des üblichen Arbeitsortes. Das kann beispielsweise Arbeit am Ferienort oder unterwegs sein. Das Ziel ist mehr Flexibilität für Arbeitnehmende und vor allem mehr Sicherheit für Arbeitgeber. Die Telearbeit soll daher im aktuellen Arbeitsgesetz angepasst werden. Die Frage, die sich dann in diesem Zusammenhang noch stellen wird, ist, ob es zusätzlich auch Änderungen im ZGB braucht, um diesen Schritt auch ins ZGB zu überführen.

Auf die Minderheitsanträge werde ich im Anschluss an die Redner der einzelnen Fraktionen im Detail eingehen. Ich kann Ihnen aber bereits jetzt den einen oder anderen Hinweis geben.

In Artikel 8a geht es um das Recht auf Nichterreichbarkeit. Wir werden diese Frage anschauen müssen: Haben Leute, die Telearbeit machen, ein Recht, nicht erreichbar zu sein? Wir werden uns zur Frage äussern müssen, wie gross die Flexibilität der Arbeitnehmenden sein muss, damit sie Telearbeit machen können, und ob es eine Vereinbarung braucht, in welcher Form auch immer. Und zu guter Letzt werden wir uns hier, wie es auch die parlamentarische Initiative gefordert hat, über die Reduktion der täglichen Ruhezeiten unterhalten müssen, über die Bewilligungsfähigkeit der Sonntagsarbeit und über die Nachtarbeit. Auf diese Themen werde ich im Detail bei der Diskussion der Minderheitsanträge eingehen.

In diesem Sinne bitte ich Sie nun, auf die Vorlage einzutreten.

Wermuth Cédric (S, AG): Herr Kollege Bregy, ich habe nur eine Präzisierung zuhanden der Öffentlichkeit und des Amtlichen Bulletins zu machen. Ich bin über einen Satz im ersten Teil Ihrer Ausführungen gestolpert. Sie haben gesagt, man müsse heute dafür sorgen, dass diejenigen Menschen, die im Homeoffice arbeiten wollen, das auch tun können. Sind wir uns aber einig, dass in diesem Gesetz kein Recht der Arbeitnehmenden verankert wird, gegenüber ihren Arbeitgebern Homeoffice einzufordern?

Bregy Philipp Matthias (M-E, VS), für die Kommission: Sehr geehrter Herr Kollege, das ist richtig. Sie haben mich aber auch dahin gehend richtig verstanden, dass ich gesagt habe, es brauche Regelungen, um Klarheit zu schaffen. Wenn diese Regelungen nicht im Gesetz sind – und das sind sie heute nicht –, dann schafft das eben einen Anreiz, weniger Homeoffice zu machen, weil Rechtsunsicherheit herrscht.

Suter Gabriela (S, AG): Geschätzter Herr Kollege Bregy, haben Sie in der Kommission darüber diskutiert oder in Erfahrung gebracht, wie viele Personen etwa – in absoluten Zahlen und in Prozenten aller Arbeitnehmenden – diese Gesetzesänderung betreffen würde?

Bregy Philipp Matthias (M-E, VS), für die Kommission: Das ist eine gute Frage, aber wenn Sie die Entwicklung ansehen, dann erkennen Sie, dass Homeoffice oder eben Telearbeit in der Bevölkerung immer stärker verankert ist. Umso mehr ist es wichtig, dass es klare Regeln und demzufolge auch Rechtssicherheit gibt. Man kann diese Frage nicht mit absoluten Zahlen beantworten, man sieht aber die klare Tendenz, dass heute vielerorts, wo möglich, auch Telearbeit angeboten wird.

Badran Jacqueline (S, ZH): Kollege Bregy, Sie haben jetzt immer wieder betont, die Vorlage würde mehr Flexibilität schaffen, die es heute nicht gibt. Wie machen Sie das an Abstimmungssonntagen in Ihrer Partei? Holen Sie eine Sonntagsarbeitsbewilligung ein? Neu würde das ja eine riesige Bürokratie bedeuten, und Sie müssten 150 Prozent Lohn zahlen usw., anstatt dass Sie einfach im Konsens sagen: Ihr kommt an den vier Abstimmungssonntagen, dafür nehmt ihr dann am Montag frei. So ist es heute.

Bregy Philipp Matthias (M-E, VS), für die Kommission: Sehr geehrte Frau Kollegin, ich bin absolut für diesen Pragmatismus im Arbeitsrecht. Die Frage ist, ob die Arbeitsgerichte das schlussendlich auch so sehen. Das bezweifle ich, und darum braucht es die Regelung.

Ja, Sie sagen jetzt einfach: "Wo kein Kläger, da kein Richter", aber das ist nicht die Aufgabe eines Parlamentes, geschätzte Frau Kollegin.

Roth David (S, LU): Herr Bregy, eine Anschlussfrage an jene von Frau Suter: Können Sie bestätigen, dass in der Kommission respektive in der Botschaft des Bundesrates die Zahl von zwei Millionen im Raum stand und



diskutiert wurde?

Bregy Philipp Matthias (M-E, VS), für die Kommission: Ich kann Ihnen das bestätigen. Ich kann aber auch noch einmal wiederholen, was ich Frau Suter gesagt habe: Es ist eine sich stark wandelnde und verändernde Situation, und wir brauchen, umso mehr, als Sie diese Zahl hier so deutlich nennen, eine klare Regelung, die Rechtsverbindlichkeit schafft. Heute fehlt diese klare Regelung, und darum braucht es dieses Gesetz. Wer nicht darauf eintritt, verweigert sich einer klaren Regelung.

Amoos Emmanuel (S, VS): Nous discutons aujourd'hui du projet de mise en oeuvre de l'initiative parlementaire Burkart, "Assouplir les conditions encadrant le télétravail", élaboré par la Commission de l'économie et des redevances. Je n'irai pas par quatre chemins ; au nom du groupe socialiste, je vous demande de ne pas entrer en matière et de simplement jeter ce projet aux oubliettes. Je dois dire que jusqu'à présent, je n'avais encore jamais vécu dans ce Parlement une attaque aussi violente et aussi frontale contre les droits des travailleuses et des travailleurs de notre pays. Ce projet de loi menace clairement la vie de famille, les week-ends et la santé de trois millions de personnes.

Imaginez-vous devoir être disponible pour votre patron de 6 heures du matin jusqu'à 23 heures. Imaginez-vous qu'après cette journée sans fin terminée à 23 heures, votre patron puisse exiger de vous d'être à nouveau disponible le lendemain matin à 8 heures, avec seulement 9 heures de repos et de coupure entre les deux journées ; une coupure qui pourrait même être interrompue en cas d'urgence. Imaginez-vous que votre patron puisse encore vous forcer à travailler six dimanches par an même si votre contrat ne le spécifie pas. Ce

AB 2025 N 1763 / BO 2025 N 1763

n'est pas une fiction. Ce n'est pas non plus un mauvais rêve, mais c'est bien ce que veut imposer la majorité bourgeoise de ce Parlement aux personnes qui travaillent pourtant déjà très dur dans notre pays.

Chères et chers collègues bourgeois du Parti libéral-radical, chères et chers collègues de l'UDC et du Centre, je le répète : c'est une attaque sans précédent que vous menez contre les droits de trois millions de travailleuses et de travailleurs, c'est-à-dire contre pratiquement l'ensemble des employées et employés en Suisse. Contrairement à ce que le titre de l'initiative pourrait laisser entendre, ce projet ne toucherait pas uniquement les personnes qui font du télétravail, mais bien l'intégralité des personnes qui travaillent. La majorité de la commission a en effet soutenu la proposition du Conseil fédéral visant à étendre massivement son champ d'application.

Cette déréglementation ne serait plus que conditionnée aux personnes qui peuvent fixer elles-mêmes une part significative de leurs horaires de travail. Que signifient ces termes ? Que signifie "une part significative" ? Le Conseil fédéral y répond dans son rapport ; il suffit que l'employeur accorde 1 heure de flexibilité le matin et 1 heure le soir et qu'une partie minime du travail puisse être effectuée en dehors de l'entreprise pour que ce projet de loi soit applicable. Dans les faits, le projet invite carrément les employeurs à organiser le travail de manière à ce qu'une partie, même minime, du travail soit effectuée en dehors de l'entreprise. Techniquement, il devrait désormais être possible dans presque tous les secteurs d'activité d'effectuer certains travaux administratifs en dehors du bureau. Cela permettrait alors de contourner les dispositions normales de la loi sur le travail relative au temps de travail.

Ce projet dépasse donc très clairement le cadre du télétravail et concerne presque tous les trois millions de salariés aujourd'hui soumis à la loi sur le travail. La commission a également soutenu la proposition du Conseil fédéral de ne plus exiger un accord écrit entre l'employeur et l'employé pour ce projet. Cela posera de nombreux problèmes lorsque des désaccords surviendront entre les parties. En outre, les inspecteurs du travail chargés de vérifier le respect des conditions de travail ne pourront tout simplement plus effectuer leur travail. Cet élément a été relevé par les cantons au moment de la consultation. L'accord écrit est le seul moyen permettant d'effectuer un contrôle minimal. C'est le sujet de ma proposition de minorité I (Amoos) à l'article 28a, que je vous demande de soutenir.

Je propose également, avec ma proposition de minorité II (Amoos), de biffer l'article 28e, qui permet de contourner l'interdiction du travail dominical. Avec cet article, aucune autorisation ne serait désormais nécessaire pour exiger de l'employé de travailler six dimanches par an. Dans les faits, l'employeur pourrait imposer unilatéralement le travail dominical. Si pour vous, le dimanche doit rester un temps de repos consacré par exemple à votre famille, il faut suivre ma minorité.

Je propose, avec ma proposition de minorité, encore d'introduire un nouvel article 28ebis, qui interdit explicitement le travail de nuit. Avec cette déréglementation massive – je rappelle qu'on parle de 17 heures de disponibilité pour son patron sur une journée qui n'en compte que 24 –, il y a un risque très important que les employés effectuent une partie de leurs heures durant la nuit. Il est important de protéger les employés contre



le travail de nuit. L'interdiction du travail de nuit doit donc être clairement mentionnée dans la loi.

Enfin, je demande par ma proposition de minorité à l'article 28g que l'employeur fournisse aux travailleurs les instruments et le matériel nécessaires au télétravail et que les frais correspondants soient pris en charge. Il s'agit de clarifier la prise en charge intégrale des frais par l'employeur pour que ces frais ne puissent pas être contestés.

Je vous invite à considérer les risques pour la santé liés à une surcharge de travail salarié. L'enquête suisse sur la santé, publiée par l'Office fédéral de la statistique, a déjà montré que l'augmentation du stress sur le lieu de travail, en particulier en lien avec la confusion entre le travail et le temps libre, avec en plus le non-respect du repos nocturne, a entraîné une forte hausse des maladies liées au stress, telles que le burn-out. D'autres études montrent que les horaires de travail excessifs favorisent les maladies cardiaques et les accidents vasculaires cérébraux.

Le groupe socialiste s'opposera à tout affaiblissement du droit du travail au détriment des employés. La protection de la santé est l'objectif prioritaire de la loi sur le travail et cela doit le rester. La protection devrait, contrairement à ce qui se trouve dans ce projet, être renforcée.

Comme je vous l'ai proposé dans mon introduction, je vous invite à ne pas entrer en matière et à jeter ce projet aux oubliettes, et, au minimum, à soutenir mes minorités ainsi que les minorités Roth David.

Roth David (S, LU): Als Gewerkschafter sehe ich den Staat in der Arbeitswelt, abgesehen von der Festlegung der Grundregeln, eben eher subsidiär. Er muss dort regeln, wo die Sozialpartner Lücken lassen oder zu wenig detailliert arbeiten. Was Sie hier machen, ist das Gegenteil, mit genau jenen Problemen, die eben die Politik von "One size fits all" mit sich bringt. Die Folge ist unnötige Bürokratie statt sozialpartnerschaftlicher und branchenspezifischer Lösungen. Das kann nur von Leuten kommen, die mit der Realwirtschaft nicht viel zu tun haben. Was uns hier als Modernisierung und Flexibilisierung verkauft wird, ist in Tat und Wahrheit ein Frontalangriff auf die Arbeitsbedingungen von Millionen Beschäftigten. Die Bürgerlichen und ihre Verbündeten in den Arbeitgeberverbänden wollen 17-Stunden-Tage, Nachtarbeit auf Abruf, bewilligungslose Sonntagsarbeit, und das alles unter dem Deckmantel von Homeoffice.

Wir wissen, was Sie hier spielen. Diese Vorlage ist Teil einer Reihe wirtschaftsliberaler Vorstösse, insbesondere aus der FDP-Fraktion, darunter auch die Ausweitung der Ladenöffnungszeiten, die Aushebelung der demokratisch beschlossenen Mindestlöhne auf kantonaler Ebene und, und, und. Sie betrifft nach Schätzung des Bundesrates zwei Millionen Menschen. Faktisch sind aber alle Arbeiterinnen und Arbeiter, die dem Arbeitsgesetz unterstellt sind, betroffen. Im Auftrag und Namen der Aktionäre greifen Sie in die Rechte der arbeitenden Bevölkerung ein.

Angeblich geht es um Kaderleute. Tatsächlich aber sind fast alle betroffen, weil der Geltungsbereich bewusst so weit gefasst ist, dass praktisch jede und jeder reinrutschen kann. Die Schweiz hat schon heute die längsten Arbeitswochen Europas, und trotzdem wird weiter an den Schutzrechten gesägt. Dass Sie das alles noch als Gestaltungsfreiheit verkaufen, ist der Gipfel des Zynismus. Die Ruhezeiten werden verkürzt, das Sonntagsarbeitsverbot wird aufgeweicht, die Zeiterfassung wird zur Verhandlungsmasse, Millionen Arbeitnehmende, auch in prekären Branchen, geraten unter Druck und drohen viele ihrer Rechte zu verlieren.

Homeoffice und Telearbeit sind bereits heute möglich, ohne diese Deregulierung. Diese Vorlage löst kein Problem, sondern schafft neue: überlange Arbeitstage, bewilligungsfreie Sonntagsarbeit, permanente Erreichbarkeit, Unsicherheiten für Beschäftigte. Die angebliche Flexibilisierung dient vor allem den Arbeitgebern, die ihre Arbeitszeiten und -orte beliebig flexibilisieren können, ohne echte Schutzmechanismen für die Arbeitnehmenden.

Die Definitionen im Gesetz sind schwammig, der Geltungsbereich ist viel zu weit, Vereinbarungen können sogar mündlich getroffen werden. Kontrollieren Sie das einmal – mündliche Vereinbarungen! Das öffnet Missbrauch Tür und Tor. Die Arbeitgeber werden geradezu eingeladen, die Arbeitsorganisation so zu gestalten, dass ein minimaler Anteil der Arbeit ausserhalb des Betriebes erbracht wird und damit die Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes umgangen werden können. Deshalb, mein Kollege hat es bereits gesagt, gibt es eigentlich nur einen sinnvollen Ort, wo man diese Vorlage hinlegen kann, und das ist der Papierkorb.

Ich komme aber zu den einzelnen Minderheiten, um Ihre, ich kann es nicht anders sagen, missratene Vorlage im Schlimmen zumindest zu verbessern.

Die Kommission will ein Recht auf Nichterreichbarkeit einführen, aber ohne technische oder verbindliche Schutzmassnahmen. Zu diesem Artikel 8a liegt der Antrag meiner Minderheit I vor. Der Antrag der Kommissionsmehrheit ist reine Symbolpolitik und wiederholt einzig das, was



bereits besteht, in einer neuen Form. Er schafft keine Verbesserung und lenkt von der Notwendigkeit technischer Schutzmassnahmen ab. Genau solche Massnahmen fordern wir mit dem Antrag meiner Minderheit I. Wir fordern nämlich, dass das Recht auf Nichterreichbarkeit dann auch effektiv umgesetzt werden muss.

Bei Artikel 28a, zu welchem der Antrag meiner Minderheit II vorliegt, fasst die Kommissionsmehrheit den Geltungsbereich extrem weit. Schon wer 25 Prozent seiner Arbeitszeit selbst bestimmen kann, fällt darunter, ohne Mindestanteil der Telearbeit oder Schriftlichkeit. Mit dem Antrag der Minderheit I (Amoos) gibt es einen engeren Geltungsbereich, klare Kriterien und eine schriftliche Vereinbarung. Sonst können Arbeitgeber Schutzbestimmungen umgehen, und die Kontrolle wird unmöglich.

Zur Minderheit I (Roth David) bei Artikel 28b: Die Kommission will in Artikel 28c einen Arbeitsrahmen von 17 Stunden für alle mit Telearbeitsvereinbarungen haben – auch an Tagen ohne Telearbeit. Ehrlich gesagt: Schon alleine das wird die Vorlage vor dem Volk zum Absturz bringen, davon sind wir überzeugt. Die Ausweitung ist eine Gefahr für die Gesundheit, führt zu Ungleichheit und erschwert die Kontrolle. Burn-out und Überlastungen werden hier bewusst in Kauf genommen.

Bei Artikel 28d beantragt die Kommission eine Kürzung der Ruhezeit auf neun Stunden und sieht vor, Unterbrechungen für dringende Tätigkeiten zu erlauben. Meine Minderheit fordert die Beibehaltung der elf Stunden Ruhezeit ohne Unterbrechung. Die Verkürzung schwächt ebenfalls den Gesundheitsschutz und schafft die Erwartung ständiger Verfügbarkeit.

Bei Artikel 354c fordert meine Minderheit das Gegenteil dessen, was die Kommissionsmehrheit will. Die Mehrheit will auf eine klare Definition von Telearbeit verzichten. Ich meine: Was ist das für ein Telearbeitsgesetz, wenn Sie auf die Definition von Telearbeit verzichten? Ohne diese Minderheit entsteht Rechtsunsicherheit, und Arbeitgeber können Schutzbestimmungen umgehen.

Die Kommission beantragt bei Artikel 354e, den Gesundheitsschutz zu schwächen und auf verbindliche Standards und klare Mitwirkungsrechte zu verzichten. Meine Minderheit fordert eine Stärkung des Gesundheitsschutzes und verbindliche Standards. Gerade bei der Telearbeit sind nämlich die Belastungen besonders hoch. Fazit: Die Kommissionsmehrheit schafft ein Bürokratiemonster, schwächt die Sozialpartnerschaft und greift das Arbeitsrecht an. Sie bringt keine echte Flexibilität, sondern Unsicherheit, Kontrollverlust und schlechtere Arbeitsbedingungen für Millionen Beschäftigte.

Ich bitte Sie, unsere Minderheiten zu unterstützen.

Gutjahr Diana (V, TG): Ja, vielen Dank für Ihre Ausführungen, geschätzter Kollege. Ich habe noch eine Frage – oh, das Pult fährt plötzlich hoch und runter! (*Zwischenruf Roth David: "One size fits all" ist eben auch hier nicht das Richtige.*) Sie haben erwähnt, dass das ausschliesslich von Leuten beschlossen wird, die von der realen Wirtschaft keine Ahnung haben. Ich möchte Sie fragen: Sind Sie sich bewusst, dass in erster Linie Arbeitnehmende nach Homeoffice verlangen und es nicht Arbeitgebende sind, die das ins Zentrum stellen?

Roth David (S, LU): Vielen Dank für diese Frage. Ja, genau, aber es geht in dieser Vorlage natürlich darum, dass man den Schutz der Arbeitnehmenden schwächen will. Wir brauchen keine Schwächung, die Leute sind ja schon sehr flexibel und sind auch bereit, Homeoffice zu leisten, wenn es eben ein gewisses Entgegenkommen gibt. Aber Sie wollen den Arbeitgebern praktisch einen Homeoffice-Befehl in die Hand drücken, und das ist, glaube ich, nicht das, was man unter moderner Sozialpartnerschaft versteht.

Burgherr Thomas (V, AG): Geschätzter Kollege Roth, sind Sie nicht auch der Ansicht, dass im heutigen schwierigen wirtschaftlichen Umfeld mehr Flexibilität, weniger starre Strukturen, weniger Regulierungen und weniger Vorgaben in der Arbeitswelt nötig wären?

Roth David (S, LU): Sehr geehrter Herr Kollege Burgherr, ganz genau, und deshalb schauen wir doch bei den Sozialpartnern in den Branchen, wie wir eine Situation herbeiführen, die die Flexibilität der Arbeitnehmer, aber eben auch der Arbeitgeber einfordert. Was Sie hier machen, ist, das Kräfteverhältnis zugunsten der Arbeitgeber zu verschieben. Mit welcher Konsequenz? Es wird mehr Krankheitstage geben; der Arbeitsmarkt wird unattraktiver werden, weil die Leute einfacher ausgenutzt werden können. Das wird zum Schaden der Wirtschaft sein. Deshalb bin ich überzeugt, dass die Menschen hier im Land, die eine sehr hohe Leistungsbereitschaft haben – das darf man auch sagen –, sicher nicht weniger Rechte brauchen, sondern, wenn schon, einen Ausbau ihrer Rechte, gerade in diesem Punkt hier.

Badran Jacqueline (S, ZH): Es wurde jetzt unterstellt, dass es bei diesem Gesetz mehr Flexibilität braucht. Aber eigentlich schaffen wir ein Gesetz im Stil von "One size fits all". Also irgendwie stülpen wir es über alles, anstatt dass wir die Flexibilität im bilateralen Bereich belassen, wie es heute ist. Können Sie das bestätigen?



Roth David (S, LU): Ja, Frau Badran, das kann ich bestätigen. Ich glaube, wenn die Sozialpartnerschaft hier drin ernst genommen würde, dann würde man sehen, dass wir je nach Branche spezifische Lösungen brauchen und wir, was Homeoffice, was Telearbeit angeht, nicht über alle die gleichen Regeln stülpen. Da wäre, glaube ich, das Parlament gut beraten, wenn es sich hier nicht einmischen würde.

Präsidentin (Riniker Maja, Präsidentin): Herr Dobler begründet die Anträge seiner Minderheiten und spricht auch für die FDP-Liberale Fraktion.

Dobler Marcel (RL, SG): Sehr gerne nehme ich im Namen der FDP-Liberalen Fraktion Stellung zu diesem Geschäft und zu meinen Minderheitsanträgen.

Diese Vorlage wurde von der parlamentarischen Initiative Burkart im Jahr 2016, also vor neun Jahren, angestossen. Es geht darum, das Arbeitsgesetz an die heutige Realität anzupassen und Personen im Homeoffice nicht künstlich zu kriminalisieren, sondern mehr Flexibilität im Homeoffice zu geben. Personen, die zu einem namhaften Teil über ihre Arbeitszeit entscheiden können, sollen Freiheiten haben, ohne damit gegen das Arbeitsgesetz zu verstossen. Gemeint ist, dass diese Regelungen auch für Pensen von 25 Prozent, über welche man frei verfügen kann, gelten sollen.

Immer mehr Arbeitgeber ermöglichen es ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Arbeit teilweise im Homeoffice zu verrichten. Dadurch können die Arbeitnehmer darin unterstützt werden, dem Stress am Arbeitsplatz leichter zu begegnen oder Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren. Diese neue Freiheit berücksichtigt das Arbeitsgesetz heute nicht, was zu Konflikten der Arbeitnehmenden mit dem Arbeitsgesetz führt, ohne dass sie dies wissen oder es für sie Sinn macht. Heute gilt das System "Wo kein Kläger ist, ist auch kein Richter". Mit diesen Anpassungen möchten wir das Gesetz in die Realität überführen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können, sollen in einem Zeitraum von 17 statt 14 Stunden frei verfügen können. Es geht nicht darum, dass 14 oder 17 Stunden gearbeitet wird. Vielmehr geht es darum, dass eine Arbeitnehmerin nicht gegen das Gesetz verstösst, wenn sie zum Beispiel um 7 Uhr zu arbeiten beginnt, dann aus eigenem Willen aufhört und um 21 Uhr ein Mail sendet. Heute dürfen in einem solchen Fall, nachdem man zum Beispiel seine Kinder ins Bett gebracht hat, aus gesetzlichen Gründen selbst dringende Mails nicht bearbeitet werden. Dies erschwert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ein Arbeitnehmender, der um 22 Uhr noch eine kurze E-Mail schreibt, darf am nächsten Tag seine Arbeit frühestens um 9 Uhr aufnehmen. Das ist realitätsfremd. In einer Zeit, in der viele Arbeitnehmende die Möglichkeit haben, von zuhause aus geschäftliche E-Mails zu schreiben, wird das Erfordernis der Ununterbrochenheit der Ruhezeit als Schikane empfunden.

AB 2025 N 1765 / BO 2025 N 1765

Arbeit an Sonntagen ist nur erlaubt, wenn die Sonntagsarbeit behördlich bewilligt worden ist. Ohne behördliche Bewilligung ist Sonntagsarbeit auch dann verboten, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer die Sonntagsruhe ausnutzen möchte, um einmal ungestört arbeiten zu können und zum Beispiel wegen dem Wetter aus eigener Entscheidung an einem Freitag freinimmt. Die öffentliche Sonntagsruhe würde jedoch in keiner Weise gestört, wenn der Arbeitnehmende die Sonntagsarbeit zuhause verrichtet. Für Sonntagsarbeit, die von Arbeitnehmenden, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können, in ihrer Wohnung erbracht wird, sollte deshalb bei einer gewissen Anzahl von Fällen keine Sonntagsarbeitsbewilligung erforderlich sein.

Ich bitte Sie, auf dieses Geschäft einzutreten, um das Arbeitsgesetz der heutigen Realität anzupassen.

Ich komme jetzt zur Detailberatung und zu den bestehenden Minderheiten. Bei den Artikeln 8a und 28b geht es um die Frage, ob ein Recht auf Nichterreichbarkeit ins Arbeitsgesetz geschrieben werden soll. Würde die Nichterreichbarkeit bei Artikel 8a eingefügt, würde sie für alle Arbeitnehmer gelten, bei Artikel 28b nur für die Telearbeit.

Ein generelles Recht auf Nichterreichbarkeit würde dazu führen, dass eine Kontaktaufnahme bei einem dringlichen Problem oder Notfall nicht stattfindet. Es geht um die dringende betriebliche Notwendigkeit in gewissen Branchen wie dem Gesundheitswesen oder dem Sicherheitssektor oder zum Beispiel bei technischen Störungen. Auch unvorhergesehene Ereignisse wie Personalausfälle, die ein schnelles Eingreifen erfordern, sind davon betroffen. Ein gesetzlich verankertes, umfassendes Recht auf Nichterreichbarkeit, das sogar in dringenden Fällen greift, etwa bei Krankheitsfällen und technischen Störungen, wäre ein massiver Eingriff in die betriebliche Freiheit und Krisenfestigkeit.

Das Recht auf Nichterreichbarkeit ist heute implizit geregelt. Zum Beispiel gelten im Arbeitsgesetz Höchst-arbeitszeiten, Vorgaben für die Ruhezeiten und Sonntagsruhe. Auch sind im Obligationenrecht die Fürsorge-



pflichten des Arbeitgebers festgehalten. Arbeitgeber müssen die Persönlichkeit der Arbeitnehmer achten und schützen, inklusive der psychischen Gesundheit. Auch ist im Arbeitssicherheitsgesetz geregelt, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, die Gefährdung der Gesundheit zu vermeiden oder zu reduzieren. Ein explizites Recht auf Nichterreichbarkeit ist deshalb nicht notwendig, da es implizit schon besteht.

Aufgrund der bestehenden Regelung und der Vielfalt besonderer Umstände lehnen wir es ab, einen eigenen Artikel zur umfassenden Nichterreichbarkeit ins Gesetz aufzunehmen. Hinzu kommt, dass die Formulierung von Artikel 28b zu einer massiven Verschärfung des heute zwischen den Sozialpartnern gelebten Kompromisses führen würde. Wenn das Recht auf Nichterreichbarkeit gesetzlich verankert wird, muss in der Praxis des Homeoffice vertraglich festgelegt werden, wann jemand erreichbar bzw. nicht erreichbar sein muss. Das wäre eine Verschärfung, die massiv über die heutige Praxis hinausginge. Bitte unterstützen Sie die Minderheit II (Dobler) und bleiben Sie bei der heutigen, impliziten Regelung.

Bei Artikel 28a geht es um die Frage, in welcher Form die Telearbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer genau vereinbart werden soll. In der Vorlage war ursprünglich vorgesehen, dass man sie schriftlich vereinbaren muss. Dies hat in der Vernehmlassung zu einer grossen Unruhe geführt. Der Arbeitsvertrag muss ja nicht schriftlich abgeschlossen werden. Es wäre also etwas speziell, wenn die Homeoffice-Vereinbarung schriftlich festgehalten werden müsste. Es braucht nach wie vor eine Abmachung, und diese muss nachvollziehbar sein. Wir wollen aber keine qualifizierte Schriftlichkeit mit Unterschrift usw. vorschreiben. Man wollte gewährleisten, dass die für den Betrieb richtige Form gewählt werden kann. Selbstverständlich müssen diese Abmachungen aber wieder hervorgeholt werden können. Bitte folgen Sie der Mehrheit.

Die Kommissionsmehrheit möchte bei Artikel 28d, dass die tägliche Ruhezeit an Tagen, an denen Telearbeit geleistet wird, mindestens neun Stunden beträgt. Im Durchschnitt aller Arbeitstage muss sie über einen Zeitraum von vier Wochen mindestens elf Stunden betragen. Ich bitte Sie, dieser Vorgabe der Kommissionsmehrheit zu folgen.

Bei Artikel 28e will die Kommissionsmehrheit Sonntagstelearbeit mit einem Lohnzuschlag von 50 Prozent vergüten. Meine Minderheit I will den Arbeitnehmern die Freiheit geben, selbst zu entscheiden, wann genau sie arbeiten. Es geht mir nicht um angeordnete Sonntagsarbeit, sondern um die Freiheit, selbst zu entscheiden. Wenn ich aufgrund des Wetters entscheide, am Freitag freizunehmen und stattdessen am Sonntag zu arbeiten, macht es bei grosser Arbeitsautonomie keinen Sinn, diese freie Entscheidung mit mehr Lohn zu vergüten. Das ist ein indirektes Sonntagsarbeitsverbot für Telearbeit. Meine Minderheit I fordert eine Erweiterung von 6 auf 9 Sonntage pro Jahr. Das bedeutet, dass maximal etwas weniger als alle fünf Wochen einmal an einem Sonntag gearbeitet werden darf.

Artikel 28ebis, den die Minderheit beantragt, würde die Autonomie der Arbeitszeiten so stark einschränken, dass die Vorlage wenig Sinn machen würde. Ich bitte Sie, der Mehrheit zu folgen.

Die Minderheit bei Artikel 28g will, dass alle Kosten des Materials wie Drucker, Computer, Internetanschluss usw. vom Arbeitgeber übernommen werden. Diese Absolutheit der Kostenübernahme und die Aufwendungen für den technischen Dienst werden die Möglichkeit von Homeoffice einschränken. Weniger Arbeitgeber werden Homeoffice anbieten, weil zusätzlich Kosten für den Arbeitsplatz im Betrieb anfallen. Schlussendlich braucht es eine Vereinbarung. Folgen Sie der Mehrheit, um individuelle Vereinbarungen zu ermöglichen. Da es kein Recht auf Homeoffice gibt, würde dieser Minderheitsantrag der freien Entscheidung und Möglichkeit schaden. Bitte lehnen Sie diesen Antrag ab.

Initiant Burkart fordert lediglich Anpassungen im Arbeitsgesetz. Wie alle übrigen Massnahmen des Gesundheitsschutzes werden auch die Arbeitszeitregelungen nicht im OR festgelegt, sondern im Arbeitsgesetz. Das entspricht der vom Gesetzgeber verlangten Aufteilung des Arbeitsbereichs in einen öffentlich-rechtlichen Teil des Arbeitnehmerschutzes im Arbeitsgesetz und in einen privatrechtlichen Teil des Arbeitsvertragsrechts im OR. Die ursprüngliche parlamentarische Initiative wollte zu Recht eine Änderung des Arbeitsgesetzes, jedoch keine Anpassungen im OR, weil die beabsichtigten Flexibilisierungen Regelungen des Arbeitsrechts betreffen. Wir lehnen daher die Anpassungen im OR ab.

Bitte folgen Sie jeweils der Kommissionsmehrheit, wenn kein Minderheitsantrag Dobler besteht.

Roth David (S, LU): Geschätzter Herr Dobler, ich habe eine praktische Frage: Sie sagen, eine mündliche Abmachung genüge und die könne man hervorholen, wenn es Streitereien gäbe. Wie genau wollen Sie für eine Kontrolle eine mündliche Abmachung hervorholen, wenn dann Aussage gegen Aussage steht?

Dobler Marcel (RL, SG): Lieber Kollege Roth, die Situation bei den Arbeitsverträgen ist ja so, dass man einen Arbeitsvertrag auch ohne Schriftlichkeit machen kann. Wir haben die Diskussion in der Kommission geführt. Welche Schriftlichkeit ist genau gemeint? Mit Unterschrift? Wo genau? Der pragmatische Ansatz war dann,



dass es gleich wie bei den Arbeitsverträgen sein soll, dass es einfach vereinbart werden muss. Natürlich, wenn es schriftlich ist, ist es später einfacher, etwas nachzuvollziehen; da bin ich völlig bei Ihnen. Aber darauf hat man bewusst verzichtet, damit es gleich ist und die Firmen selber entscheiden können, welche Form sie wählen.

Amoos Emmanuel (S, VS): Cher collègue Dobler, avec le PLR, vous soutenez l'ouverture des magasins le dimanche ; vous soutenez la suppression des salaires minimums. Avec ce projet de loi, on aurait une disponibilité de 17 heures par jour pour le patron. Donc vous attaquez massivement le droit du travail. Pour qu'on puisse s'y préparer un peu, est-ce que votre prochaine attaque visera à supprimer les 4 semaines de vacances obligatoires qu'il y a dans le code du travail ?

Dobler Marcel (RL, SG): Danke für diese Frage, Herr Kollege Amoos. Es geht nicht um einen zusätzlichen Angriff.

AB 2025 N 1766 / BO 2025 N 1766

Es ist ja eigentlich für die Arbeitnehmer, oder? Es geht um mehr Freiheit, mehr Flexibilität. Das Konzept der Linken ist ja einfach: Wo kein Kläger ist, ist kein Richter. Es gibt viele Verstösse, und die Leute wissen bei Telearbeit nicht einmal, was sie dürfen und was sie nicht dürfen. Wir wollen das jetzt klar regeln, und zwar für die Arbeitnehmer. Ich verstehe diese Aufgebrachtheit nicht. Es geht wirklich um klare Regeln, was man darf und was man nicht darf, und diese sind für die Arbeitnehmer. Ich habe es in meinem Votum schon gesagt, es geht überhaupt nicht darum, dass die Leute 14 oder 17 Stunden arbeiten müssen, sondern es geht um klare Regeln, wie sie arbeiten können. Das ist freiheitlich, und das soll der Entscheid der einzelnen Arbeitnehmer sein.

Suter Gabriela (S, AG): Geschätzter Herr Dobler, ich habe eine Frage zu Ihrer Minderheit I bei Artikel 28e zur Sonntagsarbeit. Bis zu sechs Sonntageinsätze pro Jahr werden mit einem Zuschlag von 50 Prozent des Lohns entschädigt, was über sechs Sonntageinsätzen liegt, aber nicht mehr, sondern mit einem grundsätzlich arbeitsfreien Tag. Warum möchten Sie jetzt die Sonntagsarbeit ausweiten? Möchten Sie Lohnkosten einsparen? Wie werden diese zusätzlichen Einsätze abgegolten?

Dobler Marcel (RL, SG): Liebe Kollegin, vielen Dank für die Frage. Mir geht es um die Freiheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mir geht es darum, dass sie selbst entscheiden können, aufgrund des Wetters zum Beispiel am Freitag nicht zu arbeiten und dann am Sonntag etwas nachzuholen. Die Einführung eines Lohnzuschlags von 50 Prozent für Sonntagsarbeit macht Sinn, finde ich, wenn es sich um Auftragsarbeit handelt, wenn man etwas machen muss. Aber wenn es die freie Entscheidung ist, dann macht es einfach keinen Sinn. Der Auftraggeber ist dann eigentlich in der Situation, dass er das verhindern muss. Die Arbeit, die auch unter der Woche erledigt werden könnte, muss ja nicht sonntags gemacht werden.

Mir geht es also um Freiheit und um die Begrenzung auf sechs Fälle. Man soll diese Freiheit haben, selbst zu entscheiden. Wir definieren hier sechs oder neun Fälle, das ist noch immer sehr wenig. Ich bin für die maximale Freiheit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Wermuth Cédric (S, AG): Herr Kollege Dobler, ich habe eine Frage: Sie haben gesagt, es sei zugunsten der Arbeitnehmer, dass Sie diese Änderung vornehmen möchten. Üblicherweise werden solche Regelungen in der Schweiz zwischen den Sozialpartnern verhandelt. Wenn diese Änderung zugunsten der Arbeitnehmer ist, warum ist dann keine einzige Branchenorganisation der Arbeitnehmer für Ihre Vorlage?

Dobler Marcel (RL, SG): Ich kann auch nicht verstehen, dass es hier nicht möglich war, eine Lösung zu finden, und warum das so fundamental bekämpft wird. Es ist doch gut für die Mitarbeiter, wenn sie nicht mehr kriminalisiert werden.

Ich habe heute dieses Beispiel in meinem Votum gebracht: Wenn du am Morgen um sieben Uhr zu arbeiten beginnst, mit den Kindern zu Mittag isst, am Nachmittag Pause machst und schliesslich noch die Kinder ins Bett bringst, dann darfst du um neun Uhr abends kein Mail mehr schreiben. Um genau solche Fälle geht es. Ich verstehe nicht, warum hier für den Arbeitnehmerschutz Weltuntergangsstimmung herrschen sollte. Ich bin selbst Arbeitgeber. Ich verstehe das nicht; die Gesundheit der Mitarbeiter liegt mir am Herzen. Es sind gerade die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche die Telearbeit verlangen. Das ist wie eine Dienstleistung, daher verstehe ich diese fundamentale Opposition nicht.

Präsidentin (Riniker Maja, Präsidentin): Leo Müller begründet die Anträge der Minderheit Bregy und spricht



auch für die Mitte-Fraktion.

Müller Leo (M-E, LU): Ich spreche für die Mitte-Fraktion. Die Mitte. EVP und nehme auch noch Stellung zum Antrag der Minderheit Bregy.

Zuerst grundsätzlich zu dieser Vorlage: Die Vorlage zur parlamentarischen Initiative 16.484 verfolgt das Ziel, den Entwicklungen der Arbeitswelt Rechnung zu tragen und die Rahmenbedingungen für die Telearbeit zu schaffen. Mit dieser Vorlage soll einerseits das Bundesgesetz über die Arbeit, Industrie, Gewerbe und Handel, kurz Arbeitsgesetz, revidiert werden, es sollen dort Änderungen vorgenommen werden. Zudem soll im Anhang auch das Arbeitsrecht im Obligationenrecht angepasst werden.

Die Mitte-Fraktion begrüsst diese Neuregelung. Es ist nämlich richtig und wichtig, dass Regeln definiert werden, die für das Homeoffice oder, wie es jetzt definiert ist, die Telearbeit gelten. Sie haben vom Kommissionsberichtersteller gehört, warum der Begriff "Telearbeit" eingeführt wird. Es ist wichtig, dass klar ist, was dort gelten soll. Es geht um die Definition von Spielregeln, die zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden zu vereinbaren sind. Es ist wichtig, dass der Geltungsbereich sowohl Arbeitnehmende mit grosser Autonomie wie auch solche mit geringer Autonomie umfasst. Die Mitte-Fraktion. Die Mitte. EVP tritt auf die Vorlage ein und bittet Sie, es ihr gleichzutun.

Jetzt kurz zu den einzelnen Bestimmungen: Es geht einerseits um Artikel 8a des Arbeitsgesetzes. Diesbezüglich wurde in der Kommission – Sie haben es vorhin auch gehört – diskutiert, ob es richtig sei, dass diese Bestimmung allen anderen Bestimmungen vorangesetzt wird und somit im allgemeinen Teil enthalten ist. Wir sind der Meinung, dass das so richtig sei. Diese Regelung soll nicht nur für die Telearbeit gelten, sondern generell. Es soll dort Sicherheit geschaffen werden, indem eine gewisse Nichterreichbarkeit geregelt wird. Es geht aber nicht darum, wie behauptet wurde, dass in Notfällen keine Kontaktaufnahme möglich sein soll. Vielmehr geht es generell darum, dass man das Recht hat, für eine gewisse Zeit nicht erreichbar zu sein. Wie Sie wissen, soll diese Regelung einerseits im Arbeitsgesetz enthalten sein und andererseits auch im Obligationenrecht. Wer die Vorlage genau angeschaut hat, hat festgestellt, dass im Arbeitsgesetz eine leicht andere Formulierung festgeschrieben ist, als dies im OR, im Anhang zum Arbeitsgesetz, der Fall ist. Dies geht darauf zurück, dass im Arbeitsgesetz vor allem die Gesundheit relevant ist. Hier geht es vor allem darum, während der Ruhezeit und an Sonntagen diesen Schutz zu gewähren, weil das gesundheitsrelevant ist. Im OR ist es unter "Freizeit, Ferien und Urlaub" formuliert, das ist dann privatrechtlich.

Die Verankerung im Arbeitsgesetz entspricht auch der Haltung des Bundesrates. Der Bundesrat hat zu dieser Vorlage Stellung genommen und festgehalten, dass eine solche Regelung im allgemeinen Teil festgehalten werden soll.

Weiter geht es im Arbeitsgesetz um die Artikel 28a, 28b, 28d, 28e und 28f. Hier bitten wir Sie, der Mehrheit zu folgen.

Diskutiert wurde und wird weiterhin die Regelung in Artikel 28e, wo es um den Lohnzuschlag geht. Hier weise ich einfach darauf hin, dass dieser Lohnzuschlag bereits heute in Artikel 19 Absatz 3 ArG geregelt ist, ebenso in den Ausführungsbestimmungen, nämlich in Absatz 3 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz. Das zu diesen Bestimmungen.

Jetzt komme ich zum Antrag der Minderheit Bregy. Hier geht es um die Frage: Soll im Anhang beim Obligationenrecht ein besonderer Titel eingeführt werden, der die Telearbeit definiert, oder sollen einzelne Bestimmungen im Obligationenrecht angepasst werden? Die Mitte-Fraktion. Die Mitte. EVP unterstützt die Minderheit Bregy. Auch hier geht es um Klarheit. Wenn Sie in einzelnen Bestimmungen des Arbeitsrechts Anpassungen vornehmen, müssen Sie jeweils schauen, was jetzt wo geregelt ist. Folgen Sie der Minderheit Bregy, wird im OR ein neuer Titel, "Der Telearbeitsvertrag", eingeführt, und darunter sind alle relevanten Bestimmungen des privaten Arbeitsrechtes versammelt.

Diese Regelung ist besser. Der Bundesrat hat zuerst auch darüber nachgedacht, hat sich aber in seiner Stellungnahme anders entschieden. Wir sind aber nach wie vor der Meinung – ich habe es gesagt, wegen der Klarheit –, dass ein besonderer Titel eingefügt werden soll und dass dort alle Bestimmungen zusammengefasst werden sollen. Dann haben wir Klarheit und eine gute Übersicht.

AB 2025 N 1767 / BO 2025 N 1767

Kurz zusammengefasst: Die Mitte-Fraktion. Die Mitte. EVP bittet Sie, überall der Mehrheit zu folgen, ausser bei Ziffer Ia. Dort bitten wir Sie der Minderheit Bregy zu folgen.

Burgherr Thomas (V, AG): Die SVP-Fraktion wird auf die Vorlage eintreten und die Umsetzung der parlamentarischen Initiative "Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice" klar unterstützen. Wie Sie wissen, hegt



die SVP, ich im Besonderen, keine grossen Sympathien für Homeoffice. Wir sind aber für Freiheit und unternehmerischen Gestaltungsspielraum. Keinesfalls wollen wir eine spezielle Förderung oder Sonderbehandlung für flexibles Arbeiten. Aber wenn mit den geplanten Lockerungen die strengen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes besser und gesundheitsverträglicher auf die privaten Bedürfnisse und Verpflichtungen abgestimmt werden können, sind wir dabei. Die Leute sollen frei entscheiden können. Insbesondere wenn die Arbeiter bei der Festlegung ihrer Arbeitszeiten einen grösseren Gestaltungsspielraum erhalten, ist das Vorgehen sinnvoll. Wir brauchen im heutigen Umfeld mehr Flexibilität und unbedingt weniger starre Strukturen, Regularien und Vorgaben; diese bremsen und hindern die Wirtschaft. Mehr Freiheit hingegen fördert Innovation und auch die Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

Mit der Vorlage sollen nun flexiblere Rahmenbedingungen für die Telearbeit geschaffen und den Trends der Arbeitswelt Rechnung getragen werden. In der betrieblichen Realität sind das Arbeiten im Homeoffice und weitere flexible Arbeitsformen längst angekommen und werden umgesetzt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer fordern und wollen das. Die linke, gewerkschaftliche Opposition dagegen verstehe ich gar nicht.

Nun zu den einzelnen Anträgen: Bei den Artikeln 8a und 28b unterstützen wir die Minderheit II (Dobler). Meine Minderheit III habe ich zugunsten der Minderheit II zurückgezogen. Wir lehnen es ab, das Recht auf Nichterreichbarkeit so im Arbeitsgesetz zu verankern, wie der Bundesrat es beantragt. Ein gesetzlich verbrieftes, umfassendes Recht auf Nichterreichbarkeit, das sogar in dringenden Notfällen, etwa bei Krankheitsausfällen oder technischen Störungen, greift, wäre ein massiver Eingriff in die betriebliche Freiheit und Krisenfestigkeit. Das würde zu massiven Mehrkosten, überbordender Administration und unverhältnismässigen Erschwernissen in betrieblichen Abläufen, in Krisensituationen und Notfällen führen. Da gilt es doch, Augenmass zu halten. Im OR ist bereits geregelt, dass Mitarbeiter für Kleinigkeiten nicht erreichbar sein müssen; das reicht. Die langen Diskussionen in der Kommission haben zudem gezeigt, dass es viele offene Fragen gibt. Da befürchte ich, dass wir eben überregulieren und dass etwas herauskommt, das wir so gar nicht gewollt haben.

Bei Artikel 28a folgen wir der Mehrheit der Kommission, also der Stellungnahme des Bundesrates. Die offenen Formulierungen in der bundesrätlichen Version definieren die betroffene Gruppe gut genug. Krassere Einschränkungen, die festlegen, wer nun von den neuen Regeln profitieren darf und wer nicht, sind unnötig und schaffen eher eine Zweiklassenarbeitnehmerschaft.

Die beiden Minderheiten fallen auch inhaltlich etwas aus dem Rahmen. Nicht einmal ein Arbeitsvertrag ist an eine spezifische Form gebunden. Deshalb wäre es unlogisch, das hier im Detail zu regulieren; das soll die Arbeitswelt selbst regeln. Es ist nicht nötig, für diese Vereinbarung die schriftliche Form vorzuschreiben. Die Schriftlichkeit braucht es nicht zwingend, kann aber selbstverständlich angewendet werden.

Beim Thema tägliche Ruhezeit, also bei Artikel 28d, folgen wir der Kommissionsmehrheit. Bei der Sonntagsarbeit unterstützen wir hingegen die Minderheit I. Es geht um Artikel 28e. Die Minderheit I möchte neun statt nur sechs Sonntage pro Jahr zulassen, und das wohl gemerkt bei 52 Sonntagen im Jahr. Auch braucht es aus unserer Sicht keine spezielle Lohnzuschlagsklausel.

Bei den Rahmenbedingungen in Artikel 28f folgen wir der Mehrheit. Die Formulierung des Bundesrates ist abzulehnen. Das Erfordernis einer spezifischen und zusätzlichen Vereinbarung über Telearbeit neben dem Arbeitsvertrag ist unnötig und schafft nur zusätzliche Administration. In der betrieblichen Realität hat sich längst eine entsprechende Praxis entwickelt. Zudem ist es auch kontraproduktiv, in eine in der Praxis bestens bewährte Regelung über die Telearbeit einzugreifen.

Auch bei der Frage der Umsetzung im OR unterstützen wir die Mehrheitsanträge der WAK-N. Bei Ziffer Ia und den weiteren Bestimmungen im OR unterstützen wir den Antrag der Kommissionsmehrheit auf Streichung. Arbeitszeitregelungen werden, wie alle übrigen Massnahmen des Gesundheitsschutzes, im Arbeitsgesetz geregelt und nicht im Obligationenrecht. Dies entspricht der vom Gesetzgeber verlangten Aufteilung des Arbeitsrechts in einen öffentlich-rechtlichen Teil des Arbeitnehmerschutzes im Arbeitsgesetz und in einen privatrechtlichen Teil des Arbeitsvertragsrechts im Obligationenrecht. Auch die anderen Themen wie die Nichterreichbarkeit sind hier nicht nötig.

Michaud Gigon Sophie (G, VD): Le groupe des Verts n'est pas du même avis que ce que vient d'exposer M. Burgherr sur le besoin d'agir et sur le fait que légiférer sur le télétravail dans le droit du travail fait partie des priorités relayées par les PME, les entreprises ou les employés. Nous refuserons donc l'entrée en matière sur le projet issu de cette initiative parlementaire déposée en 2016.

En voulant tout régler, ce projet n'apporte en réalité pas la souplesse requise à une organisation du télétravail propre à chaque entreprise, qu'elle soit privée ou publique. En cherchant à alléger les contraintes du droit du travail pour certaines personnes, il ouvre une brèche dont on peut se demander si elle sera réellement utile à l'entreprise, si elle sera bénéfique à long terme pour le climat au sein de l'entreprise ou in fine pour la santé des



collaboratrices et des collaborateurs. Le groupe des Verts tient à préserver un équilibre entre une protection adaptée des employés et la liberté d'organisation tant pour eux-mêmes que pour l'employeur, sans ajouter une bureaucratie assez lourde telle qu'elle a été décortiquée par la commission. La loi sur le travail en vigueur, complétée par ses ordonnances et les conventions de travail, offre déjà une bonne flexibilité des horaires et une protection adéquate pour la santé.

Puisque la majorité de la commission veut entrer en matière, nous soutiendrons la mise en place d'un cadre clair, mais pas trop détaillé, pour du télétravail qui puisse favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en réduisant les déplacements. Le groupe des Verts soutient également dans cette révision quelque chose de simple afin d'éviter de créer une usine à gaz ou encore d'inscrire dans la loi des brèches néfastes à long terme pour l'entreprise ou pour les employés eux-mêmes.

Ainsi, concernant le droit à la déconnexion, qui sera traité à l'article 28b, nous nous alignons sur la position du Conseil fédéral. Ce droit doit exister pour le travail en général et non pas uniquement pour le télétravail, mais, dans le cas du télétravail, il est évidemment encore plus essentiel. Il n'est en revanche pas nécessaire d'entrer dans des détails trop complexes, qui, comme je le disais, rendraient la mise en oeuvre difficile pour tout le monde, notamment dans les petites structures.

En revanche, nous suivons la minorité II (Roth David) à l'article 28a, estimant judicieux que la convention entre employés et employeurs relative à la durée du travail et au repos en télétravail soit conclue par écrit. Cela encourage notamment à en faire régulièrement le bilan, à l'adapter ou la dénoncer, si elle a un impact négatif sur la collaboration, sur l'équilibre entre vie privée et professionnelle de l'employé et sur sa santé, ou sur l'atteinte des objectifs de l'entreprise. C'est d'ailleurs en ce sens que nous suivons la minorité Bregy ensuite, au cas où la majorité gagnerait dans la loi sur le travail. C'est aussi le cas pour l'autonomie nécessaire à pouvoir exercer du télétravail. Nous soutiendrons donc la minorité Roth David.

Quant à la durée du repos à l'article 28d, nous suivons la minorité Roth David pour ne pas modifier le droit du travail à ce sujet. Les éléments sur les durées de travail prévues dans cet article devraient plutôt être intégrés dans la convention écrite de télétravail, à notre sens. D'ailleurs, si le plénum décidait d'intégrer une révision du code des obligations en suivant

AB 2025 N 1768 / BO 2025 N 1768

la minorité Bregy, le groupe des Verts soutiendrait donc le droit à la déconnexion, comme la majorité de la commission. Nous ne soutiendrons pas la minorité qui veut intégrer les pauses, en revanche, en plus des vacances et des congés, dans la non-joignabilité. En télétravail, c'est justement cette souplesse et cette organisation mouvante dans les pauses et cette non-présence physique au bureau qui, en général, fait que l'on ne sait pas exactement quand la personne est ou n'est pas en pause au sein de la journée. Il faut également garder cette souplesse, autant pour l'employé que pour les personnes qui collaborent avec lui durant la journée.

À l'article 28g, nous suivons également la majorité et non la minorité Amoos. L'employeur ne doit pas devoir mettre en place une double infrastructure quand des locaux équipés existent déjà. Ce serait trop lourd pour les petites structures qui n'ont pas forcément énormément de moyens. C'est la même chose d'ailleurs pour ce qui concerne l'article 354e du code des obligations.

Enfin, en fonction du résultat en général, et pour être cohérent avec son avis de base sur cette initiative parlementaire, le groupe des Verts ne soutiendra pas ce projet au vote sur l'ensemble.

Ryser Franziska (G, SG): Ich versuche, etwas schneller zu sprechen, um die Position der Grünen Fraktion auf Deutsch etwas kürzer zu fassen.

Nach dem Abendessen die Kinder ins Bett bringen und nochmals am Laptop einige Mails bearbeiten; ein Tag im Homeoffice, um über Mittag mit den Kindern zu essen; die Arbeitszeit flexibel über den Tag verteilen und dazwischen eine pflegebedürftige Angehörige zum Arzt begleiten – Sie wissen, heute gibt es immer mehr Möglichkeiten für Arbeitnehmende, ihre Arbeitszeiten individueller zu gestalten und den Arbeitsort freier zu wählen. Das ist für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wertvoll.

Diese Entwicklung hin zu mehr Flexibilisierung ist gut und soll auch weiterhin möglich sein, aber dafür braucht es diese Gesetzesrevision nicht. Eine Aufweichung des Arbeitsgesetzes bringt in der Praxis keinen Vorteil. Im Gegenteil, eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitsschutzes führt mittelfristig sogar zu höheren Kosten für die Wirtschaft.

Wer heute aus freien Stücken am Abend länger arbeiten will, der tut dies auch, wenn die maximale Arbeitszeit damit etwas überschritten wird. Wer heute aus freien Stücken früher mit der Arbeit beginnen will, um sich später zum Beispiel Zeit für einen Arztbesuch zu nehmen, und das mit dem Arbeitgeber so abgestimmt hat, der tut dies auch, wenn die minimale Ruhezeit etwas unterschritten wird. Seit diese parlamentarische Initiative vor



neun Jahren eingereicht wurde, gab es keinen Gerichtsfall, der aufgezeigt hätte, dass das heutige Arbeitsgesetz solche flexibleren Arbeitsmodelle verhindern würde. Die Praxis zeigt: Wer darf und will, der lebt Flexibilität bereits heute.

Wieso soll dann nicht einfach das Arbeitsgesetz aufgeweicht werden? Es soll nicht aufgeweicht werden, weil es auch Situationen gibt, in denen die Stunden am Abend nicht freiwillig geleistet werden, zum Beispiel dann, wenn Mitarbeitende von Callcentern dazu gedrängt werden, abends oder am Sonntag zu arbeiten, oder wenn motivierte Angestellte viele Überstunden ausserhalb der regulären Arbeitszeiten anhäufen und dabei an die Grenzen ihrer Arbeitsgesundheit kommen. Für diese Fälle braucht es ein Arbeitsgesetz, das sie schützt und das dem Arbeitgeber ein Instrument an die Hand gibt, um sie vor sich selbst zu schützen. Das Arbeitsgesetz ist genau für solche Fälle wichtig, nicht aber für Situationen, in denen die Arbeit im gegenseitigen Einverständnis flexibler gestaltet wird. Deshalb sehen wir keinen Bedarf, die heutige Situation zu verschlechtern. Das bestehende Arbeitsgesetz muss nicht aufgeweicht werden. Die geltenden Arbeits- und Ruhezeiten funktionieren. Die Grüne Fraktion wird nicht auf dieses Geschäft eintreten.

Wenn der Rat trotzdem eintritt, so sprechen wir uns für eine praktikable Umsetzung mit Fokus auf den Schutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aus. So soll der Anwendungsbereich auf Personen eingeschränkt werden, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selbst festsetzen können und die eine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber haben. Sonntags- und Nachtarbeit sollen von der Liberalisierung ausgenommen werden. Denn diese Zeiten sind besonders wichtig für die Erholung – für die körperliche, aber auch für die mentale Erholung via den sozialen Austausch.

Was die Infrastruktur betrifft, so sehen wir den Arbeitgeber nicht in der Pflicht, zusätzliche Auslagen für die Arbeit im Homeoffice zu übernehmen. Einerseits wird die Flexibilität ja von den Mitarbeitenden nachgefragt, andererseits erhielten die Unternehmen sonst einen Anreiz, praktisch leere Büroinfrastrukturen zu unterhalten, was weder die Umwelt noch die Mietpreise freut.

Eine effektive Verbesserung bietet dieses Gesetzesprojekt: das neu festgeschriebene Recht auf Nichterreichbarkeit, mit dem auch in Zeiten der ständigen Erreichbarkeit und der Verschmelzung von Arbeitsmails und privaten Chats auf den gleichen Endgeräten eine Abgrenzung explizit erlaubt wird. Dieses Recht auf Nichterreichbarkeit soll für sämtliche Arbeitnehmende im Gesetz verankert werden.

Wermuth Cédric (S, AG): Ich habe eine ganz simple Frage an die Mehrheit, die dieses Gesetz so will: Wann haben Sie in diesem Land das letzte Mal einen Lohnabhängigen oder eine Lohnabhängige getroffen, der oder die Ihnen gesagt hat, sein oder ihr grösstes Problem sei, dass er oder sie vom Arbeitgeber oder vom Unternehmen zu wenig hart ausgebeutet werde? Das ist eine komplett absurde Frage, ich bin da bei Ihnen, aber von dieser Prämisse muss man ausgehen, wenn man das Gefühl hat, das, was hier vorliegt, sei eine gute Idee.

Ich möchte Ihnen zitieren, was der Initiant geschrieben hat und – das hat übrigens vorhin auch Kollege Dobler vorgelesen – was man mit dieser Initiative erreichen möchte: den Stress am Arbeitsplatz bekämpfen. Der Initiant sagt mehr oder weniger wörtlich, es gehe darum, dass man für Familien oder Alleinerziehende die Möglichkeit schaffe, frühmorgens, bevor die Kinder wach sind, Mails zu beantworten, sich dann um die Kinder zu kümmern, am Mittag zu kochen, dann wieder für ein paar Stunden zu arbeiten, dazwischen Sport zu machen, sich am Abend wieder um die Kinder zu kümmern und ab 21 Uhr und später noch Mails zu beantworten.

Einfach eine Frage: Wann haben Sie das letzte Mal mit einer Familie in diesem Land darüber gesprochen, was es bedeutet, Kinder und Arbeit unter einen Hut zu bringen? Wie kann man eine solche Absurdität behaupten, das sei eine Hilfe, um mit Stress umzugehen? Nach sechs Monaten kollabieren Ihnen alle Arbeitnehmenden, die so arbeiten müssen. Es ist wirklich unglaublich weltfremd, so zu argumentieren. Das kann man tun, wenn man selbstständige Anwältin oder Anwalt ist, ja, aber nicht, wenn man in einem lohnabhängigen Verhältnis ist, wo man de facto nicht entscheiden kann. Das Problem mit dem Stress am Arbeitsplatz ist ja gerade die Entgrenzung zwischen Freizeit und Lohnarbeit. Das sagen alle Studien. 40 Prozent der Schweizer Arbeitnehmenden fühlen sich genau deshalb oft oder sehr oft erschöpft wegen ihres Jobs.

Dieses Gesetz, die Ausdehnung des Arbeitstages auf 17 Stunden, würde für die Mehrheit der Schweizer Arbeitnehmenden Verschlechterungen mit sich bringen. Übrigens würde das für alle von diesem Gesetz Betroffenen auch ausserhalb der Telearbeit gelten, man muss genau hinschauen. Das würde dann auch am Büroarbeitsplatz gelten. Man könnte neu die Ruhezeiten aus dringenden Gründen unterbrechen, das wäre ein absolutes Novum im schweizerischen Arbeitsrecht. Diese Durchlöcherung ist heute, zumindest gesetzlich, nicht möglich. Die Sonntagsarbeit soll an sechs Sonntagen bewilligungsfrei werden. Der Trick ist klar: Weil alle diese Anliegen in den Kantonen kolossal gescheitert sind, versucht man sie in diesem Gesetz unterzubringen. Sie schaffen damit – es wurde vorhin schon erwähnt – ein absolutes administratives Bürokratiemonster. Das



ist wirklich Juristinnen- bzw. Juristenfutter par excellence. Die Unklarheiten in diesem Gesetz sind sehr gross, und es werden keine Lösungen präsentiert. Was heisst "Arbeitsort ausserhalb des Betriebs"? So, wie Telearbeit hier definiert ist, kann das eine Baustelle sein. Warum sollen diese Abmachungen

AB 2025 N 1769 / BO 2025 N 1769

nicht schriftlich festgehalten werden? Wie bitte soll das eine Arbeitskontrolleurin oder ein Arbeitskontrolleur kontrollieren? Das ist chancenlos und geht zulasten des Schutzes der Arbeitnehmenden.

Sie können hier auf Artikel 73b der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) verweisen, wenn es darum geht, dass sie ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können. Das sind 25 Prozent. Dann sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Gleitarbeitszeitmodellen diesem Gesetz unterworfen. Wenn Sie Gleitarbeitszeit zwischen 9 und 11 Uhr sowie zwischen 15 und 17 Uhr haben, dann sind Sie hier betroffen. Damit könnten quasi schon rund zwei Drittel der schweizerischen Arbeitnehmerinnen- bzw. Arbeitnehmerschaft mit einer einfachen Änderung des Arbeitsvertrages hier ihrer gesetzmässigen Rechte beraubt werden. Es fehlt übrigens auch ein Mindestanteil der Telearbeit. Sie können in einer solchen Vereinbarung eine Stunde Telearbeit aufschreiben, und all die Verschlechterungen, die wir vorhin aufgezählt haben, gelten dann für Sie. Das ist einfach nicht die schweizerische Art, wie man Arbeitsgesetze macht. Man regelt diese Dinge dort, wo sie real stattfinden, in der Branche oder in den Betrieben. Das Parlament ist subsidiär tätig, wenn sich die Sozialpartnerinnen und Sozialpartner nicht finden. Jede Vorlage, mit welcher in der Vergangenheit versucht wurde, autoritär von oben herab das Arbeitsgesetz zu verschlechtern, ist an der Urne gescheitert. Das wird Ihnen mit diesem Gesetz auch passieren.

Lassen Sie uns diesen Scherbenhaufen vermeiden und treten Sie auf die Vorlage nicht ein! Lassen Sie uns eine Lösung dort suchen, wo die Leute an der Basis sind, mit den Gewerkschaften und den Arbeitgebern.

Bendahan Samuel (S, VD): Cette proposition, c'est le cheval de Troie de la protection des droits des gens qui travaillent dans ce pays. Sous couvert de vouloir réguler le télétravail, et même soi-disant aider les gens qui voudraient être plus flexibles, on démolit, fortification après fortification, le droit du travail de notre pays. D'abord, on dit que c'est une loi d'exception, mais deux millions de personnes seraient directement concernées par ces nouvelles mesures. La flexibilité requise pour les horaires de travail de 25 pour cent est quasiment déjà l'apanage de la plupart des gens qui travaillent. Il s'agirait donc de faire appliquer une loi d'exception pour des cas spécifiques de télétravail, en réalité à presque tout le monde, sans compter les effets d'aubaine, sans compter le fait que des gens vont modifier de petits aspects de l'organisation du travail dans leur entreprise, pour ouvrir les vannes et faire s'effondrer le droit du travail pour ces employés, comme la possibilité d'obtenir du repos pour les travailleuses et travailleurs, le respect des dimanches, le respect du repos nocturne. Ces effets dynamiques seront dramatiques, parce que chaque fois qu'une décision sera prise, cela permettra à des entreprises, en accordant un peu de télétravail à des gens, en réalité de démanteler l'ensemble de leur protection. Le nombre de flexibilisations qui est proposé par ce projet est absolument scandaleux. Il s'agit d'augmenter non seulement les heures de travail qui peuvent être faites en dehors de l'espace de travail, mais aussi, si les gens sont concernés, de permettre de faire tout et n'importe quoi, y compris sur le lieu de travail. Qu'en est-il des gens qui ne travaillent pas sur un lieu spécifique, mais qui se déplacent pour voir des clients ? Ces personnes peuvent être concernées par ce projet. Le temps de repos, qui peut être interrompu, est un stress et une épée de Damoclès permanente sur la tête des gens, alors qu'à la base, ce repos doit permettre non seulement aux personnes d'avoir des droits en dehors du travail, mais aussi d'avoir une certaine efficacité dans leur travail lorsque le repos est réel. Démolir le repos, c'est affaiblir les travailleurs et détruire encore plus notre côté humain, pour nous transformer en machines qui servent à travailler.

Enfin, la soi-disant acceptation de la part des travailleurs pour pouvoir bénéficier de ces mesures est une illusion. Qui peut vraiment accepter de ne pas signer un texte ? Qui pourra dire que, non, il refuse d'accepter cette flexibilisation, lors d'un entretien d'embauche pour un poste où ce sera requis ? Évidemment personne. Ce fameux choix n'en sera en réalité pas un.

Enfin, les quantités sont vertigineuses : 17 heures de travail, de 6 heures à 23 heures ; moins de temps de repos ; 6 dimanches par an ; et, encore, certaines personnes proposent même d'enlever la rémunération supplémentaire pour ces dimanches, soit de travailler le dimanche pour le même prix que les autres jours. Tous ces éléments sont scandaleux, car ils sont une attaque contre la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. Ils sont une attaque contre la performance au travail des personnes, car, évidemment, démolir la compétence et la santé des personnes en rendant les choses de plus en plus flexibles...

Präsidentin (Riniker Maja, Präsidentin): Entschuldigen Sie bitte, Herr Bendahan, ich muss Sie unterbrechen.



Ich bitte alle Anwesenden, insbesondere die Gäste auf der Tribüne, keine Aktivitäten zu unternehmen. Ansonsten müssen wir Sie von der Tribüne entlassen, was Sie wohl nicht möchten. Ich bitte um Ruhe und Aufmerksamkeit im Saal.

Herr Bendahan, Sie dürfen weitersprechen.

Bendahan Samuel (S, VD): Merci Madame la présidente. Comme je viens d'être interrompu – à raison bien sûr – cela rend plus difficile la reprise de mon travail. Si, pendant mon repos j'étais interrompu en raison d'un texte comme celui-ci, je serais là aussi moins capable de faire mon travail efficacement. C'est exactement le problème de ce genre de proposition. Nous nous attaquons à la liberté de se ressourcer et de devenir meilleur aussi quand nous travaillons, mais évidemment également au respect de la vie privée.

J'aimerais vous rappeler que nous travaillons pour contribuer à la société, et nous contribuons à la société pour améliorer le quotidien de toutes et tous. Si, pour faire ce travail, nous sacrifions notre propre bien-être, cela détruit tout l'intérêt de travailler pour la collectivité.

Ce genre de loi, ce genre de proposition, représente l'inverse de ce que devrait être le travail. Le travail devrait être l'endroit où on peut apporter sa contribution, mais également l'endroit où l'on se ressource et où l'on se réalise. Ici, on propose de donner aux employeurs le droit sur la plupart des heures de notre vie ; on donne donc uniquement à celles et ceux qui possèdent les entreprises, qui ont tellement de moyens qu'ils peuvent vraiment travailler quand ils veulent, le droit d'avoir du plaisir dans la vie. On laisse le reste aux gens qui doivent travailler quotidiennement – entre 6 heures et 23 heures –, qui doivent se lever tôt, qui n'ont plus le choix de fixer leur horaire de travail ; ils font face à la pénibilité du travail, et, enfin, on leur enlève le droit aux loisirs, qui est aussi une des raisons pour lesquelles on s'engage en société.

Pour toutes ces raisons, n'acceptez donc pas l'entrée en matière et ce projet, projet qui, finalement, représente une véritable réduction de la qualité de vie pour une écrasante majorité de la population, et non seulement pour les deux millions de personnes directement concernées en ce moment.

Nicolet Jacques (V, VD): Cher collègue Bendahan, j'ai bien entendu votre plaidoyer. Savez-vous que, dans le monde du travail, il y a également des indépendants, des chefs d'entreprise, qui travaillent le soir, la nuit, le week-end, sans forcément avoir une rémunération plus forte, et qui ne sont peut-être pas dans une situation aussi merveilleuse que vous le signalez, mais qui sont dans une situation difficile ?

Bendahan Samuel (S, VD): Monsieur Nicolet, le monde des indépendants, d'ailleurs comme le nôtre, qui avons une certaine liberté aussi dans notre propre travail, est extrêmement diversifié. Oui, il y a des indépendants qui souffrent et qui travaillent beaucoup. Certains font ce choix, parce qu'ils se réalisent ainsi et ont une vraie liberté. Pour d'autres, ce n'est pas vraiment une liberté, parce qu'il existe des métiers pour lesquels, finalement, si l'on veut faire ce métier, on n'a pas trop d'autres choix et les choses sont dures.

Tout ce que je peux vous promettre, Monsieur Nicolet, c'est qu'aujourd'hui, je défends les droits des gens qui sont salariés et qui travaillent. Mais demain, s'il fallait le faire, je

AB 2025 N 1770 / BO 2025 N 1770

défendrais aussi les droits des personnes indépendantes dont les conditions de vie ou de travail ne sont pas acceptables et qui n'ont pas droit aux loisirs, car c'est un droit pour tout le monde, pas seulement pour les salariés. Aujourd'hui, c'est de cela dont on parle. C'est tout.

Grossen Jürg (GL, BE): Diese Vorlage ist schon fast ein Stück Zeitgeschichte. Sie stammt aus einer Zeit vor Corona, in der Homeoffice noch als exotische Ausnahme galt. Inzwischen wissen wir aber alle: Telearbeit ist Alltag geworden. Für viele Berufstätige ist sie selbstverständlich, für viele Unternehmende ist sie auch selbstverständlich, und für beide Seiten ist sie in gewissen Bereichen auch unverzichtbar.

Umso mehr ist es an der Zeit, dass wir die gesetzlichen Grundlagen endlich an die gelebte Realität anpassen. Das ist längst überfällig. Wir haben diese und ähnliche Vorlagen in den letzten Jahren mehrfach diskutiert. Die Grünliberale Fraktion hat sich dabei stets für mehr Flexibilität bei Telearbeit und insbesondere bei den Arbeitszeiten ausgesprochen. Denn es ist im gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Interesse, dass Menschen, die das wollen, auch tatsächlich orts- und zeitunabhängig arbeiten können – natürlich im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber und unter Einhaltung eines wirksamen Arbeitnehmerschutzes, dies mit Augenmass.

Beim Thema "Recht auf Nichterreichbarkeit" zum Beispiel schliessen wir uns der Mehrheit und dem Bundesrat an. Wir halten diesen Ansatz für angemessen, ausgewogen und praxistauglich. Er schützt Arbeitnehmende davor, rund um die Uhr erreichbar sein zu müssen, ohne aber gleichzeitig den betrieblichen Alltag zu blockieren. Gerade bei moderner Telearbeit braucht es einen klaren Rahmen, aber auch genügend Gestaltungsfreiheit für



beide Seiten.

Auch beim Geltungsbereich folgen wir dem Bundesrat. Die neuen Regeln sollen für Arbeitnehmende gelten, die ihre Arbeitszeit erstens zu einem namhaften Teil selbst festlegen können und zweitens mit dem Arbeitgeber vereinbart haben, dass sie ihre Leistung ganz oder teilweise ausserhalb des Betriebs erbringen. Damit schaffen wir Rechtssicherheit für flexible Arbeitsmodelle, ohne überall neue Bürokratie aufzubauen.

Bei Artikel 28e unterstützen wir die Minderheit I (Dobler). Diese will es ermöglichen, dass an höchstens neun Sonntagen pro Jahr bis zu fünf Stunden ohne Bewilligung gearbeitet werden darf. Das ist massvoll, zeitgemäss und wichtig für viele innovative Unternehmen, die gerade in projektorientierten oder internationalen Arbeitsumfeldern tätig sind. Wir reden hier nicht von Dauersonntagsarbeit, sondern von begrenzten Ausnahmen mit Augenmass.

Zudem unterstützen wir die Minderheit Bregy, welche ein eigenes Kapitel für Telearbeitsverträge im OR vorsieht. Damit werden wir die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden vertraglich sauber regeln können. Das ist ein wichtiger Schritt, um Missverständnisse zu vermeiden und Rechtsklarheit für beide Seiten zu schaffen. Diese Kompromisse machen die Vorlage mehrheitsfähig, praktikabel und zukunftstauglich. Sie tragen dem Rechnung, was sich in der Arbeitswelt längst etabliert hat und was insbesondere jüngere Generationen auch erwarten, nämlich Vertrauen, Eigenverantwortung und Flexibilität.

Wir haben nun die Chance, diese Vorlage nach vielen Jahren endlich zum Abschluss zu bringen. Tun wir das im Interesse einer modernen, innovativen und familienfreundlichen Arbeitswelt. Die Grünliberale Fraktion wird der Vorlage zustimmen.

Parmelin Guy, conseiller fédéral: Le Conseil fédéral estime que les modifications proposées de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce sont judicieuses. Il constate que le gros des retours de la consultation externe confirme cette impression. Le projet de loi tient compte des possibilités qu'entraîne la numérisation dans le monde du travail. Il permet de mieux répondre aux besoins des employés qui travaillent depuis chez eux. La conciliation entre vie professionnelle, vie familiale et temps libre en est améliorée, tout en garantissant le respect des prescriptions en matière de protection de la santé au poste de travail. Toutes les propositions relatives à la loi sur le travail faites par le Conseil fédéral ont été reprises par la commission.

J'en viens aux différents articles. Concernant le champ d'application, il s'agit de l'article 28a. Le présent projet limite le champ d'application de la flexibilisation aux travailleurs disposant d'une certaine liberté dans l'aménagement de leur horaire de travail. Les avantages prévus par le projet de loi ne s'appliqueront pas aux travailleurs qui, dans les faits, ne peuvent pas ou ne peuvent guère déterminer eux-mêmes leurs horaires de travail. Le projet de loi a pour but de permettre aux travailleurs de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Cela suppose qu'ils puissent déterminer eux-mêmes, au moins en partie, leurs horaires de travail et leur temps libre. La condition de disposer d'une certaine liberté dans l'aménagement des horaires de travail est un concept déjà connu. Il s'agit de l'article 73b de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail. Dans la pratique, cela signifie qu'au minimum 25 pour cent du temps de travail doit pouvoir être aménagé de manière flexible. Ainsi, un employé qui, dans le cadre d'une semaine de travail de 40 heures, est autorisé à répartir une dizaine d'heures comme il l'entend, peut bénéficier de la solution envisagée. Les travailleurs qui ne remplissent pas les conditions précitées seraient, certes, toujours autorisés à télétravailler, mais ils ne bénéficieraient pas de ces nouvelles conditions plus souples. Le projet ne s'applique pas aux travailleurs âgés de moins de 18 ans. Cette limitation est saluée par le Conseil fédéral, qui la voit comme une mesure de protection des jeunes. Les apprentis, surtout, ont besoin d'un contact quotidien avec leurs formateurs et leurs collègues pour acquérir toutes les compétences nécessaires.

Concernant les durées de travail et de repos, il s'agit des articles 28c, 28d et 28e. Concernant le travail de jour et travail du soir, à l'article 28c : le projet prévoit d'augmenter de 14 à 17 heures l'intervalle maximal dans lequel le travail quotidien doit être fourni.

Cet assouplissement aura pour effet que les travailleurs pourront répartir leur travail quotidien sur 17 heures afin de pouvoir également, pendant la journée par exemple, s'occuper des enfants ou se consacrer à d'autres activités extraprofessionnelles.

La durée du repos quotidien est traitée à l'article 28d. Le projet inclut la réduction de la durée du repos quotidien de 11 à 9 heures. Étant donné qu'en cas de travail à domicile, notamment, il n'y a plus de temps de trajet pour se rendre au bureau, la durée du repos quotidien nécessaire à la protection de la santé reste garantie. Dans les entreprises du secteur des technologies de l'information et de la communication, il existe déjà une réglementation similaire. Cette disposition de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail, élaborée en collaboration avec les partenaires sociaux, est entrée en vigueur le 1er juillet 2023. Il s'agit de l'article 32b OLT2.



Le travail du dimanche est traité à l'article 28e. L'assouplissement prévu concernant le travail dominical permet d'obtenir la flexibilité demandée dans l'initiative parlementaire. Avec un maximum de 5 heures de télétravail pendant 6 dimanches par an au plus, le dimanche comme jour à protéger reste maintenu. La majoration de salaire prévue de 50 pour cent correspond à la réglementation déjà en vigueur relative au travail dominical temporaire inscrit à l'article 19 alinéa 3 de la loi sur le travail. La situation fondamentale ne change donc pas. Le droit à la déconnexion est traité à l'article 8a, au lieu de 28b. Le droit de ne pas être joignable a été étendu à tous les travailleurs à la suite de la proposition du Conseil fédéral. Bien que ce droit existe déjà aujourd'hui et découle des principes généraux du droit du travail, il était important qu'il s'applique à tous. Compte tenu des moyens de communication modernes qui permettent une joignabilité 24 heures sur 24, il existe un risque accru de confusion entre temps de travail et temps libre. Le Conseil fédéral salue donc que le droit à la déconnexion soit explicitement inscrit dans la loi sur le travail. Pour garantir la sécurité du droit, le Conseil fédéral salue le fait d'inscrire explicitement au début du chapitre III dans une section distincte comprenant les dispositions

AB 2025 N 1771 / BO 2025 N 1771

spéciales relatives de la loi le droit à la déconnexion pour ne pas le limiter uniquement aux télétravailleurs. Concernant les conditions-cadres régissant le télétravail – il s'agit de l'article 28f qui est en relation avec l'article 28a –, l'article 28f règle les conditions-cadres à définir pour le télétravail. Il s'agit notamment de la disponibilité, de la saisie de la durée du travail et d'autres mesures visant à garantir la protection de la santé. Les employeurs doivent clarifier et se mettre d'accord avec leurs travailleurs sur les conditions-cadres régissant le télétravail. C'est un aspect important qui aide à protéger la santé des travailleurs.

Toutefois, comme le droit de participation, tel qu'il existe dans la loi sur la participation, doit être respecté, il n'est pas nécessaire d'exiger un contrat écrit à cet effet. Le Conseil fédéral salue la convention relative au télétravail sans forme prescrite. Si aucune forme particulière n'est prévue, cela signifie que le télétravail peut être convenu par exemple par courrier électronique, au moyen d'un outil informatique interne ou par oral, ce qui évite des charges disproportionnées sans apporter de valeur ajoutée correspondante.

Concernant le code des obligations, la commission a proposé de ne pas modifier le code des obligations dans le présent projet. Partant du fait que la loi sur le travail, aux articles 2 et 3, exclut certaines entreprises, respectivement certains travailleurs, de son champ d'application, le Conseil fédéral entendait, par ces modifications proposées dans le code des obligations, parvenir à ce que tous les travailleurs soient pris en compte dans le présent domaine à réglementer. Cela concerne en particulier le droit à la déconnexion, qui serait applicable à tous les travailleurs sans exception, et ce également pendant les vacances et les congés. Ces derniers ne sont pas couverts par la loi sur le travail.

En conclusion, du point de vue du Conseil fédéral, le projet de loi est équilibré. Il tient compte de la situation actuelle dans le monde du travail. Cette révision n'a pas pour but de statuer sur le droit au télétravail, mais d'assouplir les conditions encadrant le télétravail. Le télétravail est une réalité aujourd'hui déjà. Le projet présenté permet une meilleure réglementation, définit le cadre nécessaire pour optimiser la conciliation entre vie professionnelle, vie familiale et loisirs.

Le Conseil fédéral soutient donc ce projet de loi, mais il souhaite que, pour ce qui concerne le code des obligations, sa version soit aussi prise en compte.

Bregy Philipp Matthias (M-E, VS), für die Kommission: Erlauben Sie mir drei kurze Vorbemerkungen:

1. Ich habe zuvor zweimal vom Zivilgesetzbuch gesprochen. Das ist inhaltlich nicht falsch, das OR ist der fünfte Teil des Zivilgesetzbuches. Aber es ist natürlich nicht präzise. Es ist das OR, das geändert werden soll.
2. Der Kommission wurde nun mehrmals vorgeworfen, man mache hier einen Frontalangriff auf die Rechte der Arbeitnehmenden. Das Gegenteil ist der Fall: Man sucht eine gute Lösung.
3. Frau Ryser hat eigentlich schon begründet, warum es so ist: Man kann nicht einfach sagen, es sei nur eine kleine Verletzung der bestehenden Regeln. Darum braucht es eine Anpassung, denn sonst sind Homeoffice oder eben Telearbeit nicht umzusetzen.

Ich komme zu den wichtigsten Fragen. In Artikel 8a geht es um das Recht auf Nichterreichbarkeit. Die Mehrheit Ihrer Kommission findet es richtig, niederzuschreiben, dass man während der täglichen Ruhezeit und an Sonntagen nicht erreichbar sein muss. Das wäre früher nie ein Problem gewesen, man war einfach unterwegs. Heute trägt man seine Geräte mit sich, insbesondere das Handy. Wir müssen uns der modernen Arbeits- und Kommunikationswelt anpassen.

Die Minderheit II (Dobler) und die Minderheit III (Burgherr) wollen diese Integration ins Gesetz streichen. Herr Burgherr hat seinen Antrag inzwischen zugunsten des Antrags Dobler zurückgezogen.

Die Minderheit I (Roth David) will zusätzlich die Pausen während der Arbeit aufnehmen und technische



Massnahmen beschliessen. Das erachtet Ihre Kommission als zu kompliziert. Wir sind der Meinung, dass man das Recht auf Nichterreichbarkeit gewähren, aber keine zusätzlichen Massnahmen integrieren sollte.

Bei Artikel 28a, "Geltungsbereich", geht es um den Grad der Flexibilität der Arbeitsgestaltung und um mögliche Vereinbarungen. In Buchstabe a wird geregelt, dass ein namhafter Teil der Arbeitszeit frei gestaltet werden kann. Namhaft meint mindestens 25 Prozent. Die Minderheit I (Amoos) will von "mehrheitlich" sprechen, das heisst mindestens 50 Prozent. In Buchstabe b geht es um die Art der Vereinbarung. Die Mehrheit sagt: Man muss Telearbeit vereinbaren. Die Minderheit I (Amoos) verlangt mit einem neuen Buchstaben c, dass man diese Vereinbarung schriftlich trifft. Das wäre eine Abkehr von der heutigen Situation, denn bereits heute können Arbeitsverträge auch mündlich vereinbart werden.

Bei Artikel 28d geht es um die Frage, ob die tägliche Ruhezeit reduziert werden soll, und zwar von heute 11 Stunden auf zukünftig 9 Stunden. Die Mehrheit Ihrer Kommission begrüsst diese Reduktion. Sie haben heute mehrmals das Beispiel der E-Mails gehört, die man noch beantwortet. Das sind typischerweise solche Fälle, ebenso wie die Tatsache, dass man die Kinder ins Bett bringt, dann noch arbeitet und morgens wieder arbeitet, bevor die Kinder aufstehen. Die Minderheit Roth David will, dass man Artikel 28d streicht und keine Anpassung der Ruhezeit vornimmt.

Bei Artikel 28e geht es um die Sonntagsarbeit und die Bewilligungsverfahren. Hier sieht die Mehrheit Ihrer Kommission vor, dass man an sechs Sonntagen während fünf Stunden ohne Bewilligung arbeiten darf, hierfür aber ein Lohnzuschlag von 50 Prozent zu gewähren ist. Wir sind hier im Bereich von Artikel 19 Absatz 3 des Arbeitsgesetzes, welcher besagt, dass man auch als normaler Arbeiter an bis zu sechs Sonntagen vorübergehend Sonntagsarbeit leisten darf und dass hierfür ein Zuschlag von 50 Prozent zu gewähren ist. Wer nach dem übrigen Arbeitsgesetz über sechs Sonntage arbeitet, erhält zwar keinen Zuschlag, ihm muss aber zusätzliche Ruhezeit gewährt werden. Die Kommissionsmehrheit bewegt sich also innerhalb der bestehenden gesetzlichen Regelung. Die Minderheit I (Dobler) will höchstens neun Sonntage und keine Entschädigung. Damit würden wir die bisherigen Rahmenbedingungen verlassen. Die Minderheit II (Amoos) will überhaupt keine Sonntagsarbeit. Damit würden wir die Flexibilität stark einschränken.

Bei Artikel 28ebis kann ich es kurz machen. Die Minderheit Amoos will, dass man ausserhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeit keine Telearbeit leisten darf. Das ist ein Nachtarbeitsverbot, die Mehrheit Ihrer Kommission lehnt das ab.

Zu guter Letzt geht es noch um die Frage – und damit bin ich wieder beim Zivilgesetzbuch respektive beim Obligationenrecht –, ob man Telearbeit ebenfalls als Bestandteil des OR regeln muss. Hierzu wird sich mein Kollege Feller äussern. Er ist dort weniger befangen als der Sprechende, der hierzu einen Minderheitsantrag eingereicht hat.

Feller Olivier (RL, VD), pour la commission: À l'article 8a, le Conseil fédéral propose d'inscrire un droit général à la déconnexion pendant la durée du repos quotidien et les dimanches, applicable tant aux prestations fournies sur le lieu de travail qu'à celles accomplies à domicile dans le cadre du télétravail. La minorité II (Dobler) propose de rejeter cette proposition. Le droit généralisé à la déconnexion serait difficilement applicable en pratique, dans la mesure où il s'agirait de déterminer si c'est l'employeur qui a l'interdiction, par exemple, d'envoyer un courriel en dehors des heures de travail ou si c'est l'employé qui a le droit de ne pas lire un courriel reçu en dehors des heures de travail. La minorité I (Roth David) propose, quant à elle, d'ajouter que le travailleur a le droit de ne pas être joignable pendant ses pauses.

La majorité de la commission vous recommande d'accepter la proposition telle que présentée par le Conseil fédéral. Le droit à la déconnexion doit pouvoir s'appliquer tant aux télétravailleurs qu'aux "travailleurs ordinaires". Il s'agit de créer un cadre clair et explicite pour les employeurs et les employés et de protéger la santé des travailleurs en réduisant la pression psychologique qui peut être ressentie si l'on doit être

AB 2025 N 1772 / BO 2025 N 1772

joignable en permanence. En revanche, la majorité de la commission considère qu'il serait disproportionné d'empêcher un employeur d'interpeller un employé pendant sa pause si les circonstances l'y obligeaient.

À l'article 28a concernant le champ d'application de la nouvelle réglementation consacrée au télétravail, nous sommes saisis d'une proposition de la minorité I (Amoos), qui vise à restreindre l'application des nouvelles dispositions aux travailleurs qui disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail, au motif qu'il s'agissait du but initial de l'initiative parlementaire Burkart Thierry, déposée il y a près de neuf ans.

La majorité de la commission vous propose d'appliquer la nouvelle réglementation aux travailleurs âgés de 18 ans qui peuvent eux-mêmes fixer une part significative de leurs horaires de travail et qui ont conclu avec leur employeur une convention de télétravail. On évite ainsi de créer des distinctions artificielles ou abstraites. On



instaure, au contraire, un cadre juridique clair sans empêcher les travailleurs ne disposant pas d'une grande autonomie dans leur travail de recourir au télétravail s'ils le souhaitent.

À l'article 28c, il est question d'élargir la plage journalière de travail, ou l'intervalle dans lequel le travail doit être fourni, de 14 à 17 heures en cas de télétravail. Aucune proposition de minorité n'a été déposée à ce sujet. Cette proposition semble donc acceptée par tous les groupes parlementaires.

À l'article 28d, il est question d'abaisser de 11 à 9 heures le repos quotidien minimal les jours où le travailleur effectue du télétravail, mais il doit rester d'au moins 11 heures sur l'ensemble des jours de travail dans un intervalle de 4 semaines. La minorité Roth David propose de biffer cette disposition, considérant qu'elle est susceptible de produire des effets nuisibles sur la santé des télétravailleurs et de conduire à des burn-out. La majorité de la commission considère que cette disposition offre une flexibilité bienvenue, sans augmenter le temps de travail quotidien ou hebdomadaire maximal prévu dans le contrat de travail.

À l'article 28e, il est question d'autoriser, sur une base volontaire, jusqu'à 5 heures de travail pendant 6 dimanches par an moyennant une majoration de salaire de 50 pour cent. La minorité I (Dobler) propose d'étendre cette possibilité à 9 dimanches par an. À l'inverse, la minorité II (Amoos) propose de biffer cette disposition. La majorité de la commission considère que la possibilité d'accomplir du télétravail jusqu'à 5 heures pendant 6 dimanches par année correspond à ce qui se pratique déjà dans une large mesure actuellement. Il suffit de penser aux employés des secrétariats des partis politiques, de gauche comme de droite, amenés à fournir des prestations de travail, par exemple les dimanches de votation. Aujourd'hui, les partis politiques qui font travailler des employés les dimanches de votation, en télétravail, violent la loi sur le travail. Avec la révision que nous vous proposons, les partis politiques qui, en tant qu'employeurs, demandent à leurs employés de fournir des prestations de travail en télétravail lors des dimanches de votation ne violeront plus la loi sur le travail.

La majorité de la commission vous propose de rejeter une disposition proposée par une minorité Amoos qui veut ajouter un article 28ebis interdisant le travail de nuit. Nous estimons que les autres dispositions légales présentées en marge de ce projet fixent déjà le cadre dans lequel le télétravail peut être accompli.

Une minorité Amoos propose, par ailleurs, d'ajouter un article 28g obligeant l'employeur à fournir aux travailleurs les instruments et le matériel nécessaire au télétravail et à prendre en charge les frais correspondants. La majorité de la commission propose de rejeter cette proposition, les modalités du télétravail étant fixées dans la convention de télétravail mentionnée à l'article 28f.

Enfin, une minorité Bregy propose de modifier non seulement la loi sur le travail, mais aussi le code des obligations, pour y inclure une définition du contrat de travail, au motif que cela créerait un cadre juridique uniforme, cohérent et clair. La majorité de la commission vous propose de rejeter cette proposition, que nous jugeons superflue et qui risque de complexifier inutilement le contrat de travail tel que régi aujourd'hui par le code des obligations.

Lors du vote sur l'ensemble, la commission vous recommande d'accepter le projet.

Michaud Gigon Sophie (G, VD): Cher collègue, on l'a entendu, le télétravail fait partie du quotidien. Il ne pose pas de problème, aucun tribunal ne doit s'en charger. En gros, tout va bien et la politique n'aurait pas besoin d'intervenir, enfin à ce sujet.

Pourquoi la majorité de la commission souhaite-t-elle donc intégrer des éléments bureaucratiques et administratifs qui vont charger et contraindre inutilement le droit du travail, alors que le besoin d'agir, qui justifierait cette charge bureaucratique, n'existe pas ?

Feller Olivier (RL, VD), pour la commission: Merci, chère collègue, pour votre question. Il y a deux objectifs. Le premier objectif est de cadrer le télétravail, également dans l'intérêt des travailleuses et des travailleurs. Comme vous le savez, la convention-cadre qui devra être conclue en matière de télétravail entre l'employeur et l'employé contiendra toute une série de cautions, de dispositions de nature à protéger le travailleur, ce qui n'existe pas dans le droit en vigueur. Le second objectif est de faire en sorte de régler la problématique – c'est l'exemple que j'ai cité tout à l'heure et qui a été discuté en commission – des partis politiques qui demandent parfois à des collaboratrices et des collaborateurs de fournir des prestations de travail, sous la forme de télétravail, le dimanche des votations – il se peut d'ailleurs que les Vertes et les Verts le fassent aussi. Aujourd'hui, ces partis violent la loi en tant qu'employeurs. Est-ce que nous voulons continuer à avoir des partis politiques qui violent la loi sur le travail en demandant à des collaborateurs de fournir des prestations de télétravail le jour des votations fédérales, ou est-ce que nous préférons adapter la loi à cette réalité qui existe déjà ? Je pense que la loi doit être adaptée à certaines réalités qui existent déjà. Il n'est pas judicieux que des partis politiques, par exemple, violent de façon crasse le droit du travail les jours de votations populaires.



Präsidentin (Riniker Maja, Präsidentin): Wir stimmen über den Nichteintretensantrag der Minderheit Amoos ab.

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 16.484/31206)

Für Eintreten ... 125 Stimmen

Dagegen ... 64 Stimmen

(0 Enthaltungen)

Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Telearbeit)
Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Télétravail)

Detailberatung – Discussion par article

Titel und Ingress, Ziff. I Einleitung

Antrag der Kommission: BBl 2025 1333

Titre et préambule, ch. I introduction

Proposition de la commission : FF 2025 1333

Angenommen – Adopté

Gliederungstitel nach Art. 8

Antrag des Bundesrates: BBl 2025 1793

Neuer Antrag der Kommission

Zustimmung zum Antrag des Bundesrates

Titre suivant l'art. 8

Proposition du Conseil fédéral : FF 2025 1793

AB 2025 N 1773 / BO 2025 N 1773

Nouvelle proposition de la commission

Adhérer à la proposition du Conseil fédéral

Angenommen gemäss neuem Antrag der Kommission

Adopté selon la nouvelle proposition de la commission

Art. 8a

Antrag des Bundesrates: BBl 2025 1793

Neuer Antrag der Mehrheit

Zustimmung zum Antrag des Bundesrates

Neuer Antrag der Minderheit I

(Roth David, Amoos, Badran Jacqueline, Bendahan, Wermuth)

... während der täglichen Ruhezeit, Pausen und am Sonntag ausserhalb der vereinbarten Arbeitszeiten nicht erreichbar zu sein. Der Arbeitgeber sorgt wenn nötig durch technische Massnahmen dafür, dass das Recht des Arbeitnehmers auf Nichterreichbarkeit respektiert wird.

Neuer Antrag der Minderheit II

(Dobler, Aeschi, Buffat, Feller, Haab, Hess Erich, Hübscher, Nicolet, Pamini, Schneeberger, Tuena, Walti Beat)
Streichen



Neuer Antrag der Minderheit III

(Burgherr, Aeschi, Calame, Feller, Hübscher, Matter Thomas, Pamini, Sauter, Walti Beat, Wandfluh)
Streichen

Art. 8a

Proposition du Conseil fédéral : FF 2025 1793

Nouvelle proposition de la majorité

Adhérer à la proposition du Conseil fédéral

Nouvelle proposition de la minorité I

(Roth David, Amoos, Badran Jacqueline, Bendahan, Wermuth)

... du repos quotidien, les pauses et le dimanche en dehors des heures de travail convenues. L'employeur veille, si nécessaire, par des mesures techniques, à ce que le droit à la déconnexion soit respecté.

Nouvelle proposition de la minorité II

(Dobler, Aeschi, Buffat, Feller, Haab, Hess Erich, Hübscher, Nicolet, Pamini, Schneeberger, Tuena, Walti Beat)
Biffer

Nouvelle proposition de la minorité III

(Burgherr, Aeschi, Calame, Feller, Hübscher, Matter Thomas, Pamini, Sauter, Walti Beat, Wandfluh)
Biffer

Präsidentin (Riniker Maja, Präsidentin): Der neue Antrag der Minderheit III (Burgherr) wurde zurückgezogen. Die Abstimmungen gelten auch für Artikel 28b.

Erste Abstimmung – Premier vote

(namentlich – nominatif; 16.484/31207)

Für den neuen Antrag der Mehrheit ... 138 Stimmen

Für den neuen Antrag der Minderheit I ... 51 Stimmen

(0 Enthaltungen)

Zweite Abstimmung – Deuxième vote

(namentlich – nominatif; 16.484/31208)

Für den neuen Antrag der Mehrheit ... 102 Stimmen

Für den neuen Antrag der Minderheit II ... 86 Stimmen

(1 Enthaltung)

Gliederungstitel vor Art. 9

Antrag des Bundesrates: BBI 2025 1793

Neuer Antrag der Kommission

Zustimmung zum Antrag des Bundesrates

Titre précédant l'art. 9

Proposition du Conseil fédéral : FF 2025 1793

Nouvelle proposition de la commission

Adhérer à la proposition du Conseil fédéral

Angenommen gemäss neuem Antrag der Kommission

Adopté selon la nouvelle proposition de la commission

Art. 28a

Antrag der Kommission: BBI 2025 1333

Antrag des Bundesrates: BBI 2025 1793



Neuer Antrag der Mehrheit

Zustimmung zum Antrag des Bundesrates

Neuer Antrag der Minderheit I

(Amoos, Andrey, Badran Jacqueline, Bertschy, Roth David, Ryser, Wermuth)

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

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

Neuer Antrag der Minderheit II

(Roth David, Amoos, Bendahan, Michaud Gigon, Ryser, Wermuth, Widmer Céline)

Gemäss Bundesrat, aber:

- b. mit dem Arbeitgeber in Textform vereinbart haben, dass ...

Art. 28a

Proposition de la commission : FF 2025 1333

Proposition du Conseil fédéral : FF 2025 1793

Nouvelle proposition de la majorité

Adhérer à la proposition du Conseil fédéral

Nouvelle proposition de la minorité I

(Amoos, Andrey, Badran Jacqueline, Bertschy, Roth David, Ryser, Wermuth)

Ce chapitre ne s'applique qu'aux travailleurs âgés de plus de 18 ans qui :

- a. disposent d'une grande autonomie dans leur travail ;
- b. peuvent dans la majorité des cas fixer eux-mêmes leurs horaires de travail ; et
- c. ont convenu par écrit avec l'employeur qu'ils pouvaient fournir leur prestation de travail en totalité ou en partie en un lieu de travail en dehors de l'entreprise (télétravail).

Nouvelle proposition de la minorité II

(Roth David, Amoos, Bendahan, Michaud Gigon, Ryser, Wermuth, Widmer Céline)

Selon Conseil fédéral, mais :

- b. ont convenu avec l'employeur sous forme d'un texte qu'ils peuvent ...

Erste Abstimmung – Premier vote

(namentlich – nominatif; 16.484/31209)

Für den neuen Antrag der Mehrheit ... 124 Stimmen

Für den neuen Antrag der Minderheit II ... 63 Stimmen

(2 Enthaltungen)

Zweite Abstimmung – Deuxième vote

(namentlich – nominatif; 16.484/31210)

Für den neuen Antrag der Mehrheit ... 124 Stimmen

Für den neuen Antrag der Minderheit I ... 64 Stimmen

(1 Enthaltung)

Art. 28b

Antrag der Kommission: BBI 2025 1333

Antrag des Bundesrates: BBI 2025 1793

AB 2025 N 1774 / BO 2025 N 1774

Neuer Antrag der Mehrheit

Zustimmung zum Antrag des Bundesrates



Neuer Antrag der Minderheit I

(Roth David, Amoos, Badran Jacqueline, Bendahan, Wermuth)

Zustimmung zum Antrag des Bundesrates

Neuer Antrag der Minderheit II

(Dobler, Aeschi, Buffat, Feller, Haab, Hess Erich, Hübscher, Nicolet, Pamini, Schneeberger, Tuena, Walte Beat)

Zustimmung zum Antrag des Bundesrates

Neuer Antrag der Minderheit III

(Burgherr, Aeschi, Calame, Feller, Hübscher, Matter Thomas, Pamini, Sauter, Walte Beat, Wandfluh)

Zustimmung zum Entwurf WAK-N

Art. 28b

Proposition de la commission : FF 2025 1333

Proposition du Conseil fédéral : FF 2025 1793

Nouvelle proposition de la majorité

Adhérer à la proposition du Conseil fédéral

Nouvelle proposition de la minorité I

(Roth David, Amoos, Badran Jacqueline, Bendahan, Wermuth)

Adhérer à la proposition du Conseil fédéral

Nouvelle proposition de la minorité II

(Dobler, Aeschi, Buffat, Feller, Haab, Hess Erich, Hübscher, Nicolet, Pamini, Schneeberger, Tuena, Walte Beat)

Adhérer à la proposition du Conseil fédéral

Nouvelle proposition de la minorité III

(Burgherr, Aeschi, Calame, Feller, Hübscher, Matter Thomas, Pamini, Sauter, Walte Beat, Wandfluh)

Adhérer au projet CER-N

Präsidentin (Riniker Maja, Präsidentin): Über die Anträge der verschiedenen Minderheiten wurde bei Artikel 8a abgestimmt.

Angenommen gemäss neuem Antrag der Mehrheit

Adopté selon la nouvelle proposition de la majorité

Art. 28c

Antrag der Kommission: BBI 2025 1333

Proposition de la commission : FF 2025 1333

Angenommen – Adopté

Art. 28d

Antrag der Kommission: BBI 2025 1333

Proposition de la commission : FF 2025 1333

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 16.484/31211)

Für den Antrag der Mehrheit ... 122 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit ... 64 Stimmen

(2 Enthaltungen)

Art. 28e

Antrag der Kommission: BBI 2025 1333

Proposition de la commission : FF 2025 1333



Erste Abstimmung – Premier vote

(namentlich – nominatif; 16.484/31212)

Für den Antrag der Minderheit I ... 96 Stimmen

Für den Antrag der Mehrheit ... 90 Stimmen

(2 Enthaltungen)

Zweite Abstimmung – Deuxième vote

(namentlich – nominatif; 16.484/31213)

Für den Antrag der Minderheit I ... 113 Stimmen

Für den Antrag der Minderheit II ... 73 Stimmen

(1 Enthaltung)

Art. 28ebis

Antrag der Kommission: BBl 2025 1333

Proposition de la commission: FF 2025 1333

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 16.484/31214)

Für den Antrag der Minderheit ... 63 Stimmen

Dagegen ... 122 Stimmen

(3 Enthaltungen)

Art. 28f

Antrag der Kommission: BBl 2025 1333

Antrag des Bundesrates: BBl 2025 1793

Neuer Antrag der Mehrheit

Zustimmung zum Antrag des Bundesrates

Art. 28f

Proposition de la commission: FF 2025 1333

Proposition du Conseil fédéral: FF 2025 1793

Nouvelle proposition de la majorité

Adhérer à la proposition du Conseil fédéral

Angenommen gemäss neuem Antrag der Mehrheit

Adopté selon la nouvelle proposition de la majorité

Art. 28g

Neuer Antrag der Minderheit

(Amoos, Badran Jacqueline, Bendahan, Wermuth, Widmer Céline)

Titel

Arbeitsgeräte und Auslagen

Text

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

Art. 28g

Nouvelle proposition de la minorité

(Amoos, Badran Jacqueline, Bendahan, Wermuth, Widmer Céline)

Titre

Instruments de travail et frais

Texte

L'employeur fournit au travailleur les instruments et le matériel nécessaires au télétravail et prend en charge les frais correspondants.



Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 16.484/31215)

Für den neuen Antrag der Minderheit ... 48 Stimmen

Dagegen ... 135 Stimmen

(4 Enthaltungen)

Ziff. Ia

Antrag der Kommission: BBl 2025 1333

Antrag des Bundesrates: BBl 2025 1793

Neuer Antrag der Mehrheit

Streichen

Neuer Antrag der Minderheit

(Bregy, Andrey, Bertschy, Grossen Jürg, Kamerzin, Müller Leo, Ritter, Ryser)

Die Änderung eines anderen Erlasses wird im Anhang geregelt.

AB 2025 N 1775 / BO 2025 N 1775

Ch. Ia

Proposition de la commission : FF 2025 1333

Proposition du Conseil fédéral : FF 2025 1793

Nouvelle proposition de la majorité

Biffer

Nouvelle proposition de la minorité

(Bregy, Andrey, Bertschy, Grossen Jürg, Kamerzin, Müller Leo, Ritter, Ryser)

La modification d'un autre acte est réglée en annexe.

Änderung eines anderen Erlasses

Modification d'un autre acte

Art. 319 Abs. 3; 320 Abs. 1bis; 329k

Antrag der Kommission: BBl 2025 1333

Antrag des Bundesrates: BBl 2025 1793

Neuer Antrag der Mehrheit

Streichen

Art. 319 al. 3 ; 320 al. 1bis ; 329k

Proposition de la commission : FF 2025 1333

Proposition du Conseil fédéral : FF 2025 1793

Nouvelle proposition de la majorité

Biffer

Gliederungstitel vor Art. 354a; Art. 354a-354e; 355

Antrag der Kommission: BBl 2025 1333

Titre précédant l'art. 354a ; art. 354a-354e ; 355

Proposition de la commission : FF 2025 1333



Art. 362

Antrag der Kommission: BBl 2025 1333

Antrag des Bundesrates: BBl 2025 1793

Neuer Antrag der Mehrheit

Abs. 1bis

Streichen

Neuer Antrag der Minderheit

(Bregy, Andrey, Bertschy, Grossen Jürg, Kamerzin, Müller Leo, Ritter, Ryser)

Abs. 1

Durch Abrede, Normalarbeitsvertrag, Gesamtarbeitsvertrag oder Telearbeitsvertrag darf von den folgenden Vorschriften nicht zuungunsten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers abgewichen werden: ...

Abs. 1bis

Zustimmung zum Entwurf WAK-N

Art. 362

Proposition de la commission : FF 2025 1333

Proposition du Conseil fédéral : FF 2025 1793

Nouvelle proposition de la majorité

Al. 1bis

Biffer

Nouvelle proposition de la minorité

(Bregy, Andrey, Bertschy, Grossen Jürg, Kamerzin, Müller Leo, Ritter, Ryser)

Al. 1

Il ne peut pas être dérogé aux dispositions ci-après par accord, contrattype de travail ou convention collective ou contrat de télétravail, au détriment de la travailleuse ou du travailleur : ...

Al. 1bis

Adhérer au projet CER-N

Präsidentin (Riniker Maja, Präsidentin): Der Antrag des Bundesrates und der neue Antrag der Minderheit Bregy zu Ziffer 1a und zu den Artikeln in der Änderung eines anderen Erlasses stellen je ein Konzept dar. Wir bereinigen nun zuerst eventualiter den neuen Antrag der Minderheit Bregy.

Art. 354c

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 16.484/31216)

Für den neuen Antrag der Minderheit Bregy ... 140 Stimmen

Für den neuen Antrag der Minderheit Roth David ... 44 Stimmen

(4 Enthaltungen)

Art. 354e

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 16.484/31217)

Für den neuen Antrag der Minderheit Bregy ... 131 Stimmen

Für den neuen Antrag der Minderheit Roth David ... 52 Stimmen

(4 Enthaltungen)

Präsidentin (Riniker Maja, Präsidentin): Den neuen Antrag der Minderheit Bregy haben wir nun bereinigt und stellen ihn dem Antrag des Bundesrates und dem neuen Antrag der Mehrheit gegenüber.



Ziff. Ia; Art. 319 Abs. 3; 320 Abs. 1bis; 329k; Gliederungstitel vor Art. 354a; Art. 354a-354e; 355; 362 – Ch. Ia; art. 319 al. 3; 320 al. 1bis; 329k; titre précédant l'art. 354a; art. 354a-354e; 355; 362

Erste Abstimmung – Premier vote

(namentlich – nominatif; 16.484/31218)

Für den neuen Antrag der Minderheit ... 188 Stimmen

Für den Antrag des Bundesrates ... 0 Stimmen

(0 Enthaltungen)

Zweite Abstimmung – Deuxième vote

(namentlich – nominatif; 16.484/31219)

Für den neuen Antrag der Minderheit ... 104 Stimmen

Für den neuen Antrag der Mehrheit ... 83 Stimmen

(0 Enthaltungen)

Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Telearbeit)
Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Télétravail)

Ziff. II

Antrag der Kommission: BBl 2025 1333

Ch. II

Proposition de la commission: FF 2025 1333

Angenommen – Adopté

Gesamtabstimmung – Vote sur l'ensemble

(namentlich – nominatif; 16.484/31220)

Für Annahme des Entwurfes ... 119 Stimmen

Dagegen ... 63 Stimmen

(5 Enthaltungen)

Präsidentin (Riniker Maja, Präsidentin): Das Geschäft geht an den Ständerat.

Schluss der Sitzung um 13.30 Uhr

La séance est levée à 13 h 30

AB 2025 N 1776 / BO 2025 N 1776