



Informationsnotiz für die Sitzung der WAK-S vom 23./24. März 2026

Datum:

06.03.2026

Für:

Mitglieder der WAK-S

Aktenzeichen: SECO-601-14.2-3/1/1/2/15

Pa. Iv. Burkart (16.484)

Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice

Sonntagsarbeit und Homeoffice

- Die Verwaltung hat im Rahmen der Sitzung der WAK-S vom 22. Januar 2026 diverse **Fragen zur Sonntagsarbeit** generell und auch hinsichtlich eingereicherter Anträge zu Art. 28e ArG der pa.Iv. 16.484 entgegengenommen (vgl. Ziff. 1 sowie Anhänge 1 und 2).
- Im Nachgang an die Kommissionssitzung wurde am 15. Februar 2026 ein weiterer Antrag Nr. 011 zur Sonntagsarbeit im Homeoffice seitens eines Kommissionsmitglieds eingereicht, welcher ebenfalls in vorliegender Notiz qualifiziert werden soll (vgl. Ziff. 1 sowie Anhänge 1 und 2).
- Aufgrund der Komplexität des Themas werden zunächst die Regeln für die **Arbeit am Sonntag** dargelegt (vgl. Ziff. 2 bis 5):
 - o Grundsätzlich ist Sonntagsarbeit verboten. Ausnahmen sind auf Gesetzes- oder Verordnungsebene vorgesehen oder können unter bestimmten Voraussetzungen bewilligt werden (vgl. Ziff. 2 und 3).
 - o Bisher gibt es keine spezifischen gesetzlichen Regelungen zur Arbeit im Homeoffice. Art. 34a der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112) enthält eine ähnliche Bestimmung zur Sonntagsarbeit wie der vom Nationalrat eingereichte Antrag (vgl. Ziff. 4 und Anhang 1).
 - o Unter Berücksichtigung von gesetzlich vorgesehenen Ausnahmen haben Arbeitnehmende gemäss geltendem Recht grundsätzlich ihre Arbeits- und Ruhezeiten auch im Homeoffice zu erfassen (vgl. Ziff. 5).
- Vor dem Hintergrund dieser Ausführungen werden schliesslich **die der Verwaltung gestellten Fragen so knapp als möglich konkret beantwortet** (vgl. Anhang 2).

1. Ausgangslage und Fragen an die Verwaltung anlässlich der Sitzung der WAK-S vom 22. Januar 2026

Art. 28e des Vorentwurfs zum ArG im Geschäft 16.484 soll die Sonntagsarbeit im Homeoffice regeln (vgl. Anhang 1). Anlässlich der Kommissionssitzung der WAK-S vom 22. Januar 2026 wünschte die Kommission, dass die Verwaltung verschiedene Fragen schriftlich beantworten solle (vgl. Anhang 2). Die beiden Anträge Nr. 002 und Nr. 009 zur Sonntagsarbeit im Homeoffice wurden anlässlich der Kommissionssitzung diskutiert. Zudem stellte ein Kommissionsmitglied am 15. Februar 2026 einen weiteren Antrag Nr. 011, dessen Qualifikation ebenfalls Eingang in die vorliegende Notiz finden soll (vgl. detaillierte Ausgangslage dargelegt in Anhang 1 und Anhang 2).



2. Allgemeine Regeln zur Sonntagsarbeit

2.1. Generelles Sonntagsarbeitsverbot

Das Arbeitsgesetz (ArG; SR 822.11) statuiert ein **generelles Sonntagsarbeitsverbot**. Grundsätzlich ist in der Zeit zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr die Beschäftigung von Arbeitnehmenden verboten (Art. 18 ArG). Nur ausnahmsweise kann die Sonntagsarbeit¹ unter bestimmten Voraussetzungen (technische/wirtschaftliche Unentbehrlichkeit oder dringendes Bedürfnis) bewilligt werden (vgl. Art. 19 Abs. 1 bis 4 ArG).

2.2. Einverständnis der Arbeitnehmenden

Für die Leistung von Sonntagsarbeit müssen Arbeitnehmende ihr ausdrückliches **Einverständnis** geben (Art. 19 Abs. 5 ArG). Dies kann schriftlich im Arbeitsvertrag vereinbart oder dann eingeholt werden, wenn neu bzw. ausnahmsweise Sonntagsarbeit zu leisten ist. Die Bewilligungsbehörde hat sich zu vergewissern, dass das Einverständnis vorliegt oder eingeholt worden ist (Art. 41 Abs. 2 Bst. e der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz; ArGV 1; SR 822.111).

2.3. Lohnzuschlag und Zeitausgleich

Für die Sonntagsarbeit sieht das Arbeitsgesetz einen **Lohnzuschlag** von 50 % für vorübergehende Sonntagsarbeit vor, welche keine 6 Sonntage im Kalenderjahr übersteigt (Art. 19 Abs. 3 ArG). Wird ein Arbeitnehmender jedoch dauernd oder regelmässig wiederkehrend am Sonntag beschäftigt, so ist gemäss ArG kein Lohnzuschlag geschuldet. Zudem ist Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu fünf Stunden durch Freizeit 1:1 auszugleichen. Dieser Ausgleich muss gemäss Art. 21 Abs. 7 ArGV 1 innert 4 Wochen erfolgen. Dauert die Sonntagsarbeit länger als fünf Stunden, so ist während der laufenden oder nachfolgenden Woche im Anschluss an die tägliche Ruhezeit ein auf einen Arbeitstag fallender Ersatzruhetag von mind. 24 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren (insgesamt also 35 Stunden).

Stellt sich erst im Verlaufe eines Kalenderjahres heraus, dass ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin wider Erwarten Sonntagsarbeit an mehr als 6 Sonntagen (gesetzliche Feiertage inbegriffen), zu leisten hat, so bleibt der Lohnzuschlag von 50 Prozent ausschliesslich und höchstens für die ersten 6 Sonntage (gesetzliche Feiertage inbegriffen), geschuldet.

2.4. Weitere Regeln zur Sonntagsarbeit

Innert zwei Wochen muss dem einzelnen Arbeitnehmer bzw. der einzelnen Arbeitnehmerin wenigstens einmal ein ganzer Sonntag freigegeben werden (Art. 20 ArG). Zudem darf er oder sie an höchstens 6 Tagen in Folge arbeiten (Art. 21 Abs. 3 ArGV 1).

3. Bestehende Ausnahmen vom Sonntagsarbeitsverbot

3.1. Höhere leitende Angestellte (Art. 3 lit. d ArG)

Auf Arbeitnehmende, die eine **höhere leitende Tätigkeit** ausüben, sind die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes (im Gegensatz zum Gesundheitsschutz) nicht

¹ Gemäss Art. 13 ArGV 1 gilt als Arbeitszeit diejenige Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitsgesetzes zu halten hat.

anwendbar (Art. 3 lit. d ArG i.V.m. Art. 9 ArGV 1). Dies bedeutet, dass für diese Arbeitnehmenden das Sonntagsarbeitsverbot nicht gilt.

3.2. Bestimmte Arbeitnehmende und Betriebsarten gemäss Sonderbestimmungen der ArGV 2

Von der Bewilligungspflicht ausgenommen sind auch Arbeitnehmende in Betrieben, auf die im Rahmen der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz Sonderbestimmungen anwendbar sind. Die ArGV 2 basiert auf Art. 27 Abs. 1 ArG. Die der ArGV 2 unterstellten Betriebsarten und Arbeitnehmenden sind in Art. 15 ff. ArGV 2 aufgeführt. In diesen Artikeln wird festgelegt, welche Artikel der Sonderbestimmungen von Art. 3–14 ArGV 2 auf die entsprechenden Betriebe bzw. Arbeitnehmenden anwendbar sind. Die meisten von ihnen sind von der Bewilligungspflicht für Nacht- und/oder Sonntagsarbeit befreit.²

3.3. Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung

Basierend auf der parlamentarischen Initiative Graber 16.414 «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» ist am 1. Juli 2023 Art. 34a ArGV 2 in Kraft getreten. Dieser sieht für bestimmte Arbeitnehmende, die in Dienstleistungsbetrieben in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung beschäftigt sind, bewilligungsbefreite Sonntagsarbeit vor. Demnach dürfen Arbeitnehmende, die in einem Jahresarbeitszeitmodell gemäss Art. 34a ArGV 2 beschäftigt sind, je an maximal 9 Sonntagen pro Jahr für höchstens fünf Stunden ohne Bewilligung arbeiten. In Dienstleistungsbetrieben in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung besteht zwar keine branchentypische technische oder wirtschaftliche Unentbehrlichkeit für dauernde Sonntagsarbeit. Hingegen ist es in diesen Betrieben manchmal nötig, dass Arbeitnehmende aufgrund eines dringenden Bedürfnisses ausnahmsweise einige Stunden am Sonntag arbeiten müssen.³

4. Sonntagsarbeit im Homeoffice

4.1. Bislang keine spezifischen gesetzlichen Regelungen zu Homeoffice

Bislang bestehen keine spezifischen gesetzlichen Regeln zu Homeoffice. Es gelten die allgemeinen Bestimmungen. Bei vielen Betrieben, für die gemäss ArGV 2 Sonderbestimmungen gelten, spielt die Arbeit von zu Hause aus eine untergeordnete Rolle. Beispielsweise muss das Personal in Gastbetrieben (Art. 23 ArGV 2), in Betrieben in Bahnhöfen (Art. 26a ArGV 2) oder in Bäckereien (Art. 27 ArGV 2) jeweils vor Ort arbeiten.

² Bspw. Krankenanstalten und Kliniken (Art. 15 ArGV 2), Zoologische Gärten, Tiergärten und Tierheime (Art. 22 ArGV 2), Bäckereien, Konditoreien, Confisereien (Art. 27 ArGV 2) oder auch Telefonzentralen (Art. 33 ArGV 2) sind von der Bewilligungspflicht für Sonntagsarbeit befreit.

³ Ebenfalls basierend auf der parlamentarischen Initiative Graber 16.414 «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» ist am 1. Juli 2023 Art. 32b ArGV 2 in Kraft getreten. Demnach darf für die Arbeitnehmenden in IKT-Betrieben, die mit projektbezogenen oder termingebundenen IKT-Tätigkeiten beschäftigt sind, der Zeitraum der Tages- und Abendarbeit auf höchstens 17 Stunden – anstelle von 14 Stunden – für bestimmte Tätigkeiten verlängert werden. Zudem gelten besondere Regeln in Bezug auf die tägliche Ruhezeit. Nacht- und Sonntagsarbeit sind hingegen nicht vorgesehen.

4.2. Neuer Vorschlag zur Sonntagsarbeit im Homeoffice

Aufgrund ähnlicher Überlegungen wie in Bezug auf Art. 34a ArGV 2 (vgl. Ziff. 3.3.) hat der Nationalrat beschlossen, dass die in Art. 28a ArG definierten Arbeitnehmenden, die Telearbeit vereinbart haben, an maximal 9 Sonntagen pro Jahr für höchstens fünf Stunden ohne Bewilligung arbeiten dürfen (vgl. Beschluss NR zu Art. 28e ArG zu Geschäft 16.484⁴; vgl. Auflistung in Anhang 1). Dadurch würde Arbeitnehmenden beispielsweise ermöglicht, einen während der Woche freigenommenen Tag teilweise am Sonntag nachzuholen. Die Sonntagsarbeit wäre – wie immer – nur mit dem Einverständnis des einzelnen Arbeitnehmenden erlaubt (Art. 19 Abs. 5 ArG).

Anlässlich der Kommissionssitzung vom 22. Januar 2026 lagen zur Regelung der Sonntagsarbeit im Homeoffice unterschiedliche Anträge vor.⁵ Am 15. Februar 2026 wurde ein weiterer Antrag Nr. 011 zur Sonntagsarbeit im Homeoffice eingereicht:

«Für Sonntagsarbeit, die als Telearbeit geleistet wird, ist keine Bewilligung erforderlich, wenn sie auf Wunsch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers erfolgt. Die am Sonntag geleistete Arbeitszeit soll zeitnah, möglichst in der Woche vor oder in der Woche nach der Sonntagsarbeit mit Ruhezeit ausgeglichen werden. Dabei entsteht kein Anspruch auf Lohn- oder Zeitzuschlag.»

Der Änderungsantrag Nr. 011 mit der Formulierung *«auf Wunsch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers»* würde explizit aufzeigen, dass die Initiative für die Sonntagsarbeit von den Arbeitnehmenden ausgehen muss.

Ohne diese neue Bestimmung gilt:

Falls ein Arbeitnehmer voraussichtlich an mehr als 6 Sonntagen im Jahr arbeiten wird, ist kein Lohnzuschlag gemäss ArG geschuldet (Art. 19 Abs. 3 ArG e contrario). Ein Lohnzuschlag ist hingegen geschuldet, wenn voraussichtlich an höchstens 6 Sonntagen pro Jahr gearbeitet wird, selbst wenn die Regelung mit maximal 9 Sonntagen eingeführt würde.

Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu fünf Stunden ist innerhalb von vier Wochen durch Freizeit 1:1 auszugleichen (Art. 20 Abs. 2 ArG und Art. 21 Abs. 7 ArGV 1). Dauert die Sonntagsarbeit länger als fünf Stunden, so ist während der vorhergehenden oder der nachfolgenden Woche ein auf einen Arbeitstag fallender Ersatzruhetag von mind. 35 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren (Art. 20 Abs. 2 ArG und Art. 21 Abs. 5 ArGV 1).

Auch mit dieser neuen Bestimmung bleiben die anderen allgemeinen Regeln anwendbar, wonach innert zwei Wochen wenigstens einmal ein ganzer Sonntag freigegeben werden muss (Art. 20 ArG) und an höchstens 6 Tagen in Folge gearbeitet werden kann (Art. 21 Abs. 3 ArGV 1) (vgl. vorne Ziff. 2.4.).

5. Diskrepanz zwischen geltenden Bestimmungen des ArG und gelebter Realität in Sachen Arbeits- und Ruhezeiten?

5.1. Geltende Bestimmungen zur Erfassung der Arbeits- und Ruhezeiten

⁴ <https://www.parlament.ch/centers/eparl/curia/2016/20160484/N11%20D.pdf>

⁵ Vgl. Auflistung in Anhang 1.

Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (inkl. Arbeits- und Ruhezeiten) gelten für die in den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes fallenden Arbeitnehmenden unabhängig vom Arbeitsort und damit auch im Homeoffice.⁶

Entsprechend sind Arbeitgeber verpflichtet, alle Arbeitnehmenden unabhängig vom Standort des Arbeitsplatzes ausreichend und angemessen über die bei ihren Tätigkeiten möglichen physischen und psychischen Gefährdungen zu informieren und sie über die Massnahmen des Gesundheitsschutzes anzuleiten. Arbeitgeber, welche dem Wunsch der Arbeitnehmenden nach Arbeit im Homeoffice nachkommen wollen, sind auf die aktive Beteiligung der Arbeitnehmenden angewiesen. Denn im Betrieb selbst können Arbeitgeber jederzeit überprüfen, inwiefern der zur Verfügung gestellte Arbeitsplatz den geltenden Anforderungen des Gesundheitsschutzes Rechnung trägt und ob die entsprechenden Massnahmen korrekt umgesetzt wurden. Im Homeoffice gestaltet sich die unmittelbare Aufsicht durch den Arbeitgeber komplizierter. Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, die Vorgaben des Arbeitgebers in Bezug auf den Gesundheitsschutz auch im Homeoffice zu befolgen und die allgemein anerkannten Regeln zu berücksichtigen.⁷

Die **Arbeits- und Ruhezeit** ist grundsätzlich auch im Homeoffice⁸ systematisch zu erfassen (Ausnahmen gemäss ArG und ArGV 1 bleiben vorbehalten⁹).

Im Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes ist jeder Arbeitgeber gemäss Art. 73 ArGV 1 gehalten, dem kantonalen Arbeitsinspektorat eine Dokumentation über die Arbeits- und Ruhezeiten seiner Arbeitnehmenden zur Verfügung zu halten. Diese muss klar und verständlich aufgebaut und so gegliedert sein, dass der Informationsinhalt für Arbeitgeber, Arbeitnehmende wie auch für die zuständige Behörde erfassbar und überprüfbar ist. Darüber hinaus können die Modalitäten der Arbeitszeiterfassung frei vom Arbeitgeber bestimmt werden. Das Wichtigste ist, dass die tatsächliche Arbeitszeit erfasst wird.

Gemäss Arbeitsgesetz und den dazu gehörigen Verordnungen ist der Arbeitgeber verantwortlich, dass die Arbeitszeit erfasst wird. Es ist grundsätzlich möglich, die Arbeitszeiterfassung zu delegieren und durch die Arbeitnehmenden selbst durchführen zu lassen. Allerdings ist zu beachten, dass die rechtliche Verantwortung für die Zeiterfassung weiterhin beim Arbeitgeber verbleibt und die in Art. 73 Abs. 1 ArGV 1 formulierten Anforderungen an die Dokumentation bestehen bleiben.

5.2. Gesetzliche Bestimmungen versus gelebte Realität

5.2.1. Hintergrund

Anlässlich der Kommissionssitzung wurde erwähnt, dass die Telearbeit an Abenden oder am Wochenende bereits eine Realität darstellt, die bisher schlicht nicht gesetzlich abgebildet

⁶ Vgl. Broschüre des SECO «Homeoffice - Gesundheitsschutz – auch beim Arbeiten zu Hause», S. 4, abrufbar unter: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/homeoffice.html

⁷ Vgl. ebd. S. 8.

⁸ Vgl. ebd., S. 10.

⁹ Vgl. die Voraussetzungen für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung (Art. 73a ArGV 1) sowie die vereinfachte Arbeitszeiterfassung (Art. 73b ArGV 1).

werde. Eine klare Regulierung schaffe verlässliche Rahmenbedingungen und Rechtssicherheit in Bezug auf diese inzwischen etablierte Arbeitsweise.

Revisionen des Arbeitsgesetzes und seiner Verordnungen werden meist aufgrund der gelebten Realität bzw. aktueller Bedürfnisse vorgenommen.¹⁰ Bei den **Bestimmungen der ArGV 2** handelt es sich oft um bereits bestehende, ausgewiesene besondere Bedürfnisse, die von beiden Seiten der Sozialpartner anerkannt werden. Daher liegt es in der Natur dieser Bestimmungen, dass bis zum Inkrafttreten des neuen Artikels eine gewisse Diskrepanz zwischen den rechtlichen Vorgaben und der gelebten Realität besteht.

5.2.2. Daten zur aktuellen Vollzugspraxis

Das kantonale Arbeitsinspektorat kontrolliert die Einhaltung der ArG-Bestimmungen durch die Betriebe. In Bezug auf die Arbeits- und Ruhezeiten im Homeoffice kann sich die Kontrollbehörde auf die Dokumentationen des Arbeitgebers beziehen (siehe Ziff. 5.1).

Die Zahlen, die im Bericht über die Arbeitsinspektion 2024¹¹ zu finden sind, geben Aufschluss über die generelle Anzahl von Ermahnungen, Verfügungen, Anzeigen und Gerichtsentscheidungen bei der Verletzung von Vorschriften des ArG und des UVG. Zu betonen ist, dass die Kontrollaktivitäten risikobasiert erfolgen. Verstösse von Arbeits- und Ruhezeiten werden meist aufgrund von konkreten Anzeigen geahndet.¹² Dabei wird grundsätzlich nicht zwischen Arbeit im Betrieb und im Homeoffice unterschieden. Demnach haben die kantonalen Arbeitsinspektorate im Jahr 2024 insgesamt 11'426 Betriebsbesuche durchgeführt (2023: 13'448; S. 10 des entsprechenden Berichts). Zudem haben sie im Jahr 2024 insgesamt 31 Anzeigen bezüglich Arbeits- und Ruhezeiten erstattet (2023: 33; S. 17 des entsprechenden Berichts). Dabei gilt zu beachten, dass die Anzeigen erst dann erfolgen, wenn die Fehlbaren eine rechtswidrige Situation nicht korrigiert haben, nachdem sie vom kantonalen Arbeitsinspektorat auf die anwendbaren Bestimmungen hingewiesen wurden. Zudem wurden 2024 in zwei Kantonen Strafurteile wegen Verstössen gegen Arbeits- und Ruhezeiten mit Bussen im Umfang von insgesamt CHF 8'100.- verhängt; ebenda).

¹⁰ Wie in der Informationsnotiz des SECO für die Sitzung der WAK-S vom 22. Januar 2026 beschrieben, könnten geschätzt rund 805'000 Arbeitnehmende gemäss der heutigen Verbreitung von flexiblen Arbeitszeitmodellen und tatsächlich praktizierter Telearbeit von zuhause in den Geltungsbereich der neuen Regeln fallen. Wie die tatsächliche Realität bezüglich Arbeits- und Ruhezeiten im Homeoffice aussieht, bleibt dennoch schwierig zu beurteilen.

¹¹ Im Internet abrufbar unter: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/Berichte_Arbeitsaufsicht/bericht_arbeitsinspektion_2024.html; der Bericht mit den Zahlen zum Jahr 2025 wird voraussichtlich im August 2026 publiziert werden.

¹² Gemäss Logik des ArG sind die Arbeitsinspektorate verpflichtet, in einem ersten Schritt den Fehlbaren auf die geltenden Bestimmungen hinzuweisen (Ermahnung). In den allermeisten Fällen genügt das schon, damit der Arbeitgeber die entsprechenden Massnahmen trifft. Von daher sind die entsprechenden Aussagen zu den Verfügungen und Verurteilungen nur begrenzt aussagekräftig.

Anhang 1: Regelungen zur Sonntagsarbeit im Homeoffice zum Geschäft 16.484 (Art. 28e E-ArG)

Formulierung Wortlaut Version der WAK-N gemäss Fahne:

«Für Sonntagsarbeit von jeweils höchstens fünf Stunden an höchstens sechs Sonntagen pro Jahr ist keine Bewilligung erforderlich. Sonntagsarbeit ist mit einem Lohnzuschlag von 50 Prozent abzugelten.»

Formulierung Wortlaut Version NR gemäss Fahne:

«Für Sonntagsarbeit von jeweils höchstens fünf Stunden an höchstens neun Sonntagen pro Jahr ist keine Bewilligung erforderlich.»

Anlässlich der Kommissionssitzung vom 22. Januar 2026 bereits vorliegende Anträge zur Sonntagsarbeit im Homeoffice:

Antrag Nr. 002:

«Für Sonntagsarbeit von jeweils höchstens fünf Stunden an höchstens neun Sonntagen pro Jahr ist keine Bewilligung erforderlich. Eine Abgeltung in der Form eines Zuschlags ist nicht geschuldet.»

Antrag Nr. 009:

Streichen der Bestimmung zur Sonntagsarbeit im Homeoffice (Art. 28e).

Im Nachgang an die Kommissionssitzung am 15. Februar 2026 nachgereichter Antrag Nr. 011 zur Sonntagsarbeit im Homeoffice, welcher ebenfalls Eingang in die Notiz finden soll.

«Für Sonntagsarbeit, die als Telearbeit geleistet wird, ist keine Bewilligung erforderlich, wenn sie auf Wunsch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers erfolgt. Die am Sonntag geleistete Arbeitszeit soll zeitnah, möglichst in der Woche vor oder in der Woche nach der Sonntagsarbeit mit Ruhezeit ausgeglichen werden. Dabei entsteht kein Anspruch auf Lohn- oder Zeitzuschlag.»

Anhang 2: Von der Kommission der Verwaltung gestellte Fragen, welche schriftlich beantwortet werden sollen samt entsprechenden Kurzantworten:

Frage: Ist es dem Arbeitgeber gestattet, Sonntagsarbeit an einem der neun Sonntage, die der Gesetzesentwurf maximal vorsieht, anzuordnen?

Kurzantwort: Nein. Arbeitnehmende können nur mit ihrem Einverständnis zur Sonntagsarbeit herangezogen werden (Art. 19 Abs. 5 ArG; vgl. Ziff. 2.2.).

Frage: Was unterscheidet die Version des NR vom Antrag Nr. 002?

Kurzantwort: Die Version des NR sieht keine Regelung bezüglich des Zuschlags vor. Damit kommt die generelle Regelung des Arbeitsgesetzes zur Anwendung: Lohnzuschlag für Arbeit an bis zu sechs Sonntagen im Jahr (vgl. Ziff. 2.3). Der Antrag Nr. 002 regelt, dass kein Zuschlag gemäss ArG geschuldet ist. Damit wäre auch für Arbeit an bis zu sechs Sonntagen pro Jahr kein Lohnzuschlag geschuldet.

Frage: Darf der Arbeitgeber einen Zuschlag für geleistete Sonntagsarbeit zahlen, sollte der Antrag Nr. 002 angenommen werden, wonach eine Abgeltung für die Sonntagsarbeit in der Form eines Zuschlags nicht geschuldet sei?

Kurzantwort: Ja. Es ist immer möglich, zusätzliche Lohnzuschläge vorzusehen, die über das Minimum des Arbeitsgesetzes hinausgehen (bspw. auch für Samstagarbeit).

Frage: Wie sieht die Rechtsfolge bei sechs respektive bei neun möglichen Homeofficetagen am Sonntag aus?

Kurzantwort: Falls ein Arbeitnehmender voraussichtlich an mehr als 6 Sonntagen im Jahr arbeiten wird, ist kein Lohnzuschlag gemäss Arbeitsgesetz geschuldet. Ein Lohnzuschlag von 50% ist hingegen geschuldet, wenn voraussichtlich an höchstens sechs Sonntagen pro Jahr gearbeitet wird, selbst wenn neun mögliche Homeofficetage im Gesetz vorgesehen würden (vgl. Ziff. 2.3).¹³

Sofern lediglich maximal 6 Homeofficesonntage möglich sind, wäre der Lohnzuschlag von 50% geschuldet.

Frage: Gibt es eine Diskrepanz zwischen geltenden Bestimmungen des ArG und gelebter Realität in Sachen Arbeits- und Ruhezeiten?

Kurzantwort: Bei den Bestimmungen der ArGV 2 handelt es sich oft um bereits bestehende, ausgewiesene besondere Bedürfnisse hinsichtlich der Arbeits- und Ruhezeiten, die von beiden Seiten der Sozialpartner anerkannt werden. Daher liegt es in der Natur dieser Bestimmungen, dass bis zum Inkrafttreten des neuen Artikels eine gewisse Diskrepanz zwischen den rechtlichen Vorgaben und der gelebten Realität besteht. Grundsätzlich ist - abgesehen von klar bestimmten Ausnahmen - die Arbeitszeit der Arbeitnehmenden zu erfassen, was durch die kantonalen Arbeitsinspektorate gestützt auf einen risikobasierten Ansatz kontrolliert werden kann. Regelmässig reicht es bereits, wenn die Fehlbaren seitens der kantonalen Arbeitsinspektoren auf die geltenden Bestimmungen hingewiesen werden (vgl. Ziff. 5).

¹³ Siehe auch die Präzisierung in Art. 32a Abs. 3 ArGV 1: «Stellt sich erst im Verlaufe eines Kalenderjahres heraus, dass ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin **wider Erwarten** Sonntagsarbeit an mehr als 6 Sonntagen, gesetzliche Feiertage inbegriffen, zu leisten hat, so bleibt der Lohnzuschlag von 50 Prozent für die ersten 6 Sonntage, gesetzliche Feiertage inbegriffen, geschuldet.»

Frage: Wie ist der Antrag Nr. 011 zu qualifizieren?

Kurzantwort: Die Formulierung gemäss Antrag Nr. 011 stellt klar, dass bei Sonntagsarbeit aus eigenem Wunsch im Homeoffice kein Lohnzuschlag geschuldet ist, unabhängig von der Frage, wie oft dies geschieht. Die Anzahl der freiwillig gearbeiteten Sonntage ist nicht begrenzt und auch nicht die Stundenanzahl pro Sonntag. Zudem ist die Kompensation der gearbeiteten Sonntagsarbeit etwas flexibler geregelt.