

**legalis brief**  
**Fachdienst**  
**Arbeitsrecht**  
**Leitartikel**

## Neuerungen beim Arbeitnehmendenschutz – Eine Tour d'Horizon

Seit Anfang 2023 sind einige Bestimmungen im Arbeitsgesetz und seinen Ausführungsverordnungen geändert oder ergänzt worden. Formeller Natur war die Anpassung von Vorschriften per 1.9.2023 an das neue Datenschutzgesetz (DSG).[1] Die neueren materiellen Änderungen in der Gesetzgebung zum Schutz von Arbeitnehmenden werden hier vorgestellt. Abschliessend wird auf die aktuelle Vernehmlassungsvorlage zur Telearbeit verwiesen.

### 1. Neue Regeln für bestimmte Betriebe

Im Jahr 2023 gab es bei der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2), die Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen enthält, zwei Änderungen.

#### a) Lockerung Arbeits- und Ruhezeit für ausgewählte Betriebe

Die erste Anpassung, in Kraft seit 1.7.2023, hat vielleicht die breiteste Wirkung aller hier vorgestellten Verordnungsänderungen. Sie wurde zusammen mit den Sozialpartnern erarbeitet und soll eine Flexibilisierung der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen für ausgewählte Dienstleistungsbetriebe erlauben.[2] Dieser Änderung lag die parlamentarische Initiative Graber «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» (16.414)[3] zugrunde. Sie ermöglicht einerseits Arbeitnehmenden mit Projektarbeit und zeitkritischen Aufträgen in Betrieben der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT), in bestimmten Situationen in einem verlängerten Zeitraum von 17 statt 14 Stunden zu arbeiten, und erlaubt Ausnahmen bei den Ruhezeitbestimmungen. Der neue **Art. 32b ArGV 2** soll die Arbeit in Projektteams mit Mitwirkenden aus verschiedenen Ländern erleichtern.

Der neue **Art. 34a ArGV 2** andererseits gilt ausschliesslich für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung und verlangt eine Beschäftigung nach einem sehr detailliert geregelten Jahresarbeitszeitmodell (Abs. 3). Die neue Vorschrift umfasst insgesamt 4 Absätze und 9 Unterabsätze (davon zwei mit je zwei weiteren Unterziffern) und ist damit ein anschauliches Beispiel für eine sehr detaillierte und kasuistische Gesetzesregelung. Notwendig für die Anwendung dieser Bestimmung ist die Erfüllung von drei Voraussetzungen seitens der Arbeitnehmenden:

- Sie haben eine grosse Autonomie über ihre Arbeit und können ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen.
- Sie sind Vorgesetzte oder Spezialisten und Spezialistinnen im Bereich Wirtschaftsprüfung, Treuhand oder Steuerberatung.
- Ihr Bruttoeinkommen einschliesslich Boni ist grösser als CHF 120'000 (bzw. anteilig bei

Teilzeit), oder sie verfügen über einen Abschluss mindestens auf Bachelorstufe oder anderweitige vergleichbare Qualifikationen.

Absatz 2 von [Art. 34a ArGV 2](#) gibt überdies vor, dass dieses Jahresarbeitszeitmodell mit gewissen Eckpunkten schriftlich vereinbart wird und von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten auf Ende jedes Monats widerrufen werden kann. Überdies haben Arbeitgebende, die nach diesem Modell beschäftigen wollen, unter Mitwirkung der Arbeitnehmenden oder deren Vertretung Präventionsmassnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes zu treffen, die insbesondere die psychosozialen Risiken abdecken. Weiter muss die tägliche Arbeitszeit erfasst werden, d.h. es gibt keinen Verzicht. All diese Einschränkungen und Detailregelungen sind Hürden bei der praktischen Abwicklung einer solchen Beschäftigung, und es ist nicht auszuschliessen, dass sie sich ebenso wenig breit durchsetzen wird, wie dies bei den im Jahr 2016 eingeführten Ausnahmen zur systematischen Arbeitszeiterfassungspflicht[4] gemäss [Art. 73a](#) und [Art. 73b ArGV 1](#) der Fall war.

## b) Flexibilisierung bei Berufstheatern

Die zweite Revision des Abschnitts über die unterstellten Betriebsarten und deren Arbeitnehmende im letzten Jahr, mit Inkrafttreten am 15.10.2023, betrifft die Berufstheater ([Art. 35 Abs. 1 ArGV 2](#)).[5] Dort kann der wöchentliche freie Halbtage mit mindestens 8 arbeitsfreien Stunden zwischen 12 und 22 Uhr gewährt werden, was sich aus dem bei den Sonderbestimmungen neu eingefügten [Art. 14 Abs. 2<sup>bis</sup> ArGV 2](#) ergibt. Die allgemein geltenden Regeln zum wöchentlichen freien Halbtage sind in [Art. 21 ArG](#) und [Art. 20 ArGV 1](#) zu finden. Überdies gibt es gewisse Lockerungen bei der Ruhezeit.

## 2. Präzisierungen zum Bedürfnis bei Nacht- und Sonntagsarbeit

Mit dem neuen Abs. 1<sup>bis</sup> von [Art. 27 ArGV 1](#) wurde die Definition eines dringenden Bedürfnisses für Nacht- oder Sonntagsarbeit mit Wirkung ab 1.4.2024 auch auf die Fälle von behördlich angeordneten Massnahmen bei einer Energiemangellage ausgeweitet.

## 3. Gefährliche Arbeiten bei der Beschäftigung von Jugendlichen

Mit Wirkung ab Anfang April 2024 wurden Bestimmungen der Jugendarbeitsschutzverordnung ([ArGV 5](#)) in Bezug auf gefährliche Arbeiten gelockert, womit den Bedürfnissen der Praxis Rechnung getragen wird.[6] Als Regel gilt weiterhin, dass Jugendliche[7] nicht für gefährliche Arbeiten beschäftigt werden dürfen ([Art. 4 Abs. 1 ArGV 5](#)). Der bisherige Art. 4 wurde neu als Grundsatzvorschrift gefasst und mit den neuen [Art. 4a ArGV 5](#) (bezüglich der Grundausbildung) und [4b ArGV 5](#) (Massnahmen zur beruflichen Eingliederung und zur Vorbereitung auf die berufliche Grundbildung) ergänzt. Wie bisher gelten also Ausnahmen vom Verbot gefährlicher Arbeiten für Jugendliche ab 15 Jahren, sofern dies für das Erreichen der Ziele der beruflichen Grundbildung oder für den Besuch von behördlich anerkannten Kursen unentbehrlich ist ([Art. 4a ArGV 5](#)). Neu gibt es auch Ausnahmen ausserhalb der beruflichen Grundausbildung, insbesondere im Rahmen von Brückenangeboten wie Vorlehren, Integrationsvorlehren und Ausbildungen für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten, einer Behinderung oder Schwierigkeiten aufgrund ihres Migrationshintergrunds ([Art. 4b ArGV 5](#)).

## 4. Regeln im Umgang mit Chemikalien

### a) Einführung des STOP-Prinzips

Arbeitgebende haben nach der grundlegenden Norm von [Art. 6 ArG](#) das Leben und die Gesundheit ihrer Arbeitnehmenden vor schädlichen Einwirkungen durch gefährliche Stoffe am Arbeitsplatz zu schützen. Seit 1.9.2024 gilt unter einem neuen Abschnitt mit dem Titel «Sorgfältiger Umgang mit Chemikalien» der [Art. 24a ArGV 3](#). Er verpflichtet Arbeitgebende

in seinem Abs. 2 explizit, gemäss dem Stand der Technik alle geeigneten, erforderlichen und zumutbaren Massnahmen zu treffen, um im Betrieb den sorgfältigen Umgang mit Chemikalien sowie den Schutz der Arbeitnehmenden zu gewährleisten. Dabei wird folgende Reihenfolge nach dem STOP-Prinzip vorgegeben:

- a. gefährliche Chemikalien substituieren;
- b. technische Massnahmen treffen;
- c. organisatorische Massnahmen treffen;
- d. persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung stellen.

Die Nennung und Erläuterung dieses STOP-Prinzips in einer Verordnungsbestimmung ist ein neuer Ansatz bei der Formulierung von Rechtsvorschriften. Er hat dem Vernehmen nach zu intensiven Diskussionen zwischen dem SECO als zuständiger Fachbehörde und der Bundeskanzlei als «Hüterin» der Rechtstexte geführt.

## b) Informations- und Dokumentationssystem SICHEM

Gleichzeitig wurde eine Verpflichtung der Arbeitgebenden eingeführt, ein Verzeichnis der im Betrieb verwendeten Stoffe und Zubereitungen nach dem Chemikaliengesetz zu führen und eine Gefährdungs- und Risikobeurteilung der damit ausgeführten Tätigkeiten vorzunehmen (Art. 24a Abs. 1 ArGV 3). Dazu und zur Erleichterung des Vollzugs hat das SECO ein IT-basiertes Informations- und Dokumentationssystem namens SICHEM (für «sicherer Umgang mit Chemikalien») entwickelt, welches Arbeitgebende verwenden können. [8] Die dazu notwendigen gesetzlichen Grundlagen wurden mit Art. 85 Abs. 1 lit. g und 3 lit. e ArGV 1 geschaffen.

## 5. Vernehmlassung Telearbeit

Derzeit läuft den Interessierten bis am 10.12.2024 die Frist zur Stellungnahme zu einer Vorlage betreffend die Telearbeit.[9] Sie basiert auf einem ausformulierten Vorentwurf der nationalrätlichen Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates (WAK-N), der wiederum auf die parlamentarische Initiative Burkhardt «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» (16. 484)[10] zurückgeht. Gemäss diesem Vorentwurf[11] soll nach dem Teil III. des Arbeitsgesetzes (Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen) ein neuer «Teil III.a Arbeits- und Ruhezeit bei Telearbeit» (künftige Art. 28a–28h) eingefügt werden und überdies das OR-Arbeitsvertragsrecht mit dem «Telearbeitsvertrag»[12] (künftige Art. 354a–354e[13]) ergänzt werden. Wie sich aus dem Begleitschreiben der WAK-N zur Vernehmlassung an die Kantonsregierungen[14] ergibt, basiert dieser Vorentwurf auf einem Mehrheitsbeschluss. Eine Minderheit der Kommission lehnt die Vorlage insgesamt ab, weil sie Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen und des Gesundheitsschutzes befürchtet. Eine weitere Minderheit ist gegen die Liberalisierung der Sonntagsarbeit, und eine dritte Minderheit möchte auch im Arbeitsgesetz verankern, dass die Arbeitgebenden für die notwendigen Geräte und das Material aufkommen müssen.

Ob und wie diese Vorlage umgesetzt wird, ist heute also noch weitgehend offen. Immerhin ist diskussionswürdig, ob das Arbeitsvertragsrecht nicht tatsächlich Telearbeit, d.h. «Arbeitsleistungen, die im Betrieb ausgeführt werden können, aber ganz oder teilweise ausserhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers ausgeführt werden»[15] regeln sollte, zumal die Vorschriften über die Heimarbeit (Art. 351 ff. OR) nicht passen. Wichtig ist noch, dass der vorstehend zitierte Begriff der Telearbeit mehr umfasst als Homeoffice, d.h. eine auswärtige Tätigkeit, welche von Arbeitnehmenden von zu Hause aus ausgeübt wird. Im erläuternden Bericht zur Vernehmlassung[16] wird «Homeoffice» zwar einmal als «Telearbeit von zu Hause aus» definiert, aber es wird nicht konsequent zwischen «Telearbeit» (dem Oberbegriff) und «Homeoffice» unterschieden.

Ein Interview mit dem Autor finden Sie hier: *Flora Stanischewski, Georges Chanson – «Das Schweizer Arbeitsrecht ist den Regelungen in Nachbarländern vorzuziehen.»*, legalis brief ArbR 17.10.2024.

[1] Vgl. AS 2022 491 zu Art. 46 Satz 2 ArG und AS 2022 568 zu den Art. 89 und Art. 90 ArGV 1.

- [2] Vgl. dazu die [Medienmitteilung des Bundesrats vom 10.5.2023](#).
- [3] Vgl. dazu die Dokumente zu dieser Geschäftsnummer in der Geschäftsdatenbank des Parlaments Curia Vista unter <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20160414> (zuletzt abgerufen am 9. Oktober 2024).
- [4] Vgl. dazu die Informationen des SECO unter <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/Arbeits-und-Ruhezeiten/Arbeitszeiterfassung.html> (zuletzt abgerufen am 9. Oktober 2024).
- [5] Vgl. dazu die [Medienmitteilung des Bundesrats vom 30.8.2023](#).
- [6] Vgl. dazu die [Medienmitteilung des Bundesrats vom 14.2.2024](#).
- [7] Gemäss [Art. 29 Abs. 1 ArG](#) Arbeitnehmende beider Geschlechter bis zum vollendeten 18. Altersjahr, wobei – mit Ausnahmen – ein Beschäftigungsverbot bis zum vollendeten 15. Altersjahr (Mindestalter) gilt ([Art. 30 ArG](#)).
- [8] Vgl. dazu die [Medienmitteilung des Bundesrats vom 19.6.2024](#).
- [9] [https://www.fedlex.admin.ch/de/consultation-procedures/ongoing#https://fedlex.data.admin.ch/eli/dl/proj/2024/73/cons\\_1](https://www.fedlex.admin.ch/de/consultation-procedures/ongoing#https://fedlex.data.admin.ch/eli/dl/proj/2024/73/cons_1) (zuletzt abgerufen am 9. Oktober 2024).
- [10] Vgl. dazu die Dokumente zu dieser Geschäftsnummer in der Geschäftsdatenbank des Parlaments Curia Vista unter <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20160484> (zuletzt abgerufen am 9. Oktober 2024).
- [11] Vgl. Vernehmlassung Telearbeit (Fn. 9), dort unter «[Vernehmlassungsvorlage](#)».
- [12] Als Teil C<sup>bis</sup> im zweiten Abschnitt des zehnten Titels nach dem Heimarbeitsvertrag.
- [13] Mit Anpassungen bei den [Art. 355](#) sowie [362 Abs. 1 OR](#).
- [14] Vgl. Vernehmlassung Telearbeit (Fn. 9), dort unter «[Begleitschreiben](#)».
- [15] So die Definition von Telearbeit im Vorentwurf, dort [Art. 354a OR](#).
- [16] Vgl. Vernehmlassung Telearbeit (Fn. 9), dort unter «[Erläuternder Bericht](#)», 7.

Georges Chanson

Öa•^!Á^a^æ Á ~!á^Áæ Áí ÈÈÈÈÈ Áp Á\* æá Á!á-Á Áæ&@á}•óÈá^æ!^&@Á ~àlá a!É  
Ö^!Áæ&@á}•óÈá^æ!^&@Áæ Á!á^á^} Á^! ÁÈá^æ!^&@Áæ &@Á Áæá áa} ÈÁ a dÈÖ^•^||•&@æ ÈÁ} áÁÚæ!^&@Á áÁ, ^á•Á  
FGÁ^, •!^c!} Áæ \*^à[ c} Á ááÈ æ} Á>!Á^! : ^áÁ ÁÓPÁFjì ÈÈÁá[] } a!c} Á!á^} Á^\* æá Á!á-Áæ&@á}•c!Á^•c!|Á}