



April 2023

Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG)

Ausnahme für Arbeitnehmende von neu gegründeten Betrieben

Bericht über die Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens
(vom 17. November 2022 bis 3. März 2023)



Inhalt

1	Ausgangslage	3
2	Eingegangene Stellungnahmen	3
3	Generelle Haltung der Vernehmlassungsteilnehmenden	4
4	Bemerkungen zu den verschiedenen Varianten.....	9
4.1	Artikel 3 Buchstabe d ^{bis} ArG – gemäss Variante der WAK-N	9
4.1.1	Definition des Begriffs «Start-up» und Dauer der Ausnahme	9
4.1.2	Höhe der Mindestbeteiligung	12
4.2	Artikel 3 Buchstabe d ^{bis} ArG – gemäss Minderheit (Aeschi Thomas und andere)	14
4.3	Artikel 3a Buchstabe d ArG – gemäss Variante der WAK-N.....	15
4.4	Streichung von Artikel 3a Buchstabe d ArG – gemäss Untervariante der Minderheit (Feller und andere)	15
5	Liste der Vernehmlassungsteilnehmenden	17

1 Ausgangslage

Am 9. Juni 2016 reichte Nationalrat Marcel Dobler seine parlamentarische Initiative (Pa. Iv.) 16.442 «Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein» ein. Die Initiative fordert die Änderung gewisser Artikel des Arbeitsgesetzes (ArG)¹, insbesondere von Artikel 46, sodass Arbeitnehmende bei Start-ups, die über Mitarbeiterbeteiligungen («Employee Stock Option Plans») verfügen, Vertrauensarbeitszeit vereinbaren und somit auf die Erfassung ihrer Arbeitszeit verzichten können. Die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates (WAK-N) gab der parlamentarischen Initiative am 20. Februar 2017 mit 18 zu 6 Stimmen Folge. Da ihre ständerätliche Schwesterkommission (WAK-S) bereits mit zwei weiteren parlamentarischen Initiativen zum Arbeitsgesetz² befasst war, stimmte sie dem Folgegeben erst am 21. August 2020 zu. Am 24. Oktober 2022 verabschiedete die WAK-N einen revidierten Text, der für die betroffenen Arbeitnehmenden die Ausnahme vom Geltungsbereich des ArG vorsieht.

Die Vernehmlassung enthält zwei Varianten und eine Untervariante:

Gemäss der Variante der WAK-N sind Mitarbeitende, die über Beteiligungen verfügen, in den ersten fünf Jahren seit der Gründung eines Start-ups von den Bestimmungen zu den Arbeits- und Ruhezeiten ausgenommen, während die Vorschriften über den Gesundheitsschutz anwendbar bleiben. Die Untervariante Feller lehnt die weitere Unterstellung dieser Kategorie von Arbeitnehmenden unter die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz ab.

Die Variante der Minderheit Aeschi beschränkt sich auf Dienstleistungsunternehmen und zieht für die Definition der Gruppe der während fünf Jahren vom Geltungsbereich auszunehmenden Arbeitnehmenden andere Kriterien wie Gehalt, Bildungsabschluss und Arbeitsautonomie heran.

2 Eingegangene Stellungnahmen

Das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) hat im Namen der WAK-N 49 Vernehmlassungsantworten erhalten: 26 von den Kantonen, eine Stellungnahme der Stadt Lausanne sowie 22 von Organisationen, Verbänden und anderen interessierten Kreisen. Der Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbefragter (VSAA), der Interkantonale Verband für Arbeitnehmerschutz (IVA) sowie die SUVA haben ausdrücklich auf eine Stellungnahme verzichtet.³

TI, ZG, ZH, AG, BE, SO, BS, UR, FR, SH, VD und BL unterstützen die Revision in ihrem Grundsatz. LU spricht sich als einziger Kanton für die Variante Aeschi aus sowie für den Antrag der Minderheit, die die Ausnahme von der Geltung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz (Art. 3a ArG) vorschlägt.

SZ, OW, TG, JU, GL, NE, AI, AR, SG, GR, NW, GE, VS und VDL lehnen die Vorlage in ihrer aktuellen Formulierung ab. Praktisch alle Kantone weisen auf die Gefahr von Missbräuchen aufgrund der Verwendung von ihrer Ansicht nach unpräzisen Begriffen hin. Die

¹ SR 822.11.

² 16.414 «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» und 16.423 «Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten».

³ Die Liste der Vernehmlassungsteilnehmenden mit den in diesem Bericht verwendeten Abkürzungen findet sich im Anhang.

Stellungnahmen enthalten Präzisierungsvorschläge für gewisse verwendete Begriffe wie auch kritische Bemerkungen.

Von den anderen Vernehmlassungsteilnehmenden unterstützen Die Mitte, die FDP, die Grünliberalen, der SBV, GastroSuisse, der SAV, der SGV, die SWESA, die FER, SWICO, VZH, die ZHK, das KMU-Forum und die SSA die Revision insgesamt; manche von ihnen knüpfen diese Unterstützung jedoch an gewisse Bedingungen. Das KMU-Forum, die SWESA und die SSA halten die Dauer von fünf Jahren für zu kurz. Gemäss dem SBV sollte die Vorlage nicht auf das Bauhauptgewerbe Anwendung finden, weshalb er vorschlägt, dass die Ausnahme von der Unterstellung unter das ArG nur für Arbeitnehmende von Betrieben ohne anwendbare Gesamtarbeitsverträge (GAV) gelten soll. Damit schliesst sich der SBV der Meinung von GastroSuisse an. Gemäss GastroSuisse sollten im Gastgewerbe nur Arbeitnehmende von der Befreiung der Arbeitszeiterfassung betroffen sein, die nicht dem Gesamtarbeitsvertrag des Schweizer Gastgewerbes (L-GAV) unterstellt sind. EIT.swiss lehnt das Kriterium des Mitarbeiterbeteiligungsmodells ab und unterstützt den Antrag der Minderheit Aeschi. Der SGV und das KMU-Forum sprechen sich ausserdem für die Nichtanwendung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz aus und unterstützen in diesem Sinne den Antrag der Minderheit Feller.

Die SP, Travail.Suisse, der SGB und die UNIA lehnen den Entwurf ab.

Kurz zusammengefasst: Die Revisionsvorlage ist umstritten. So drängen die Arbeitgeberorganisationen auf noch mehr Flexibilität als im Entwurf vorgesehen, während die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmenden der Ansicht sind, dass der Entwurf das Arbeitsgesetz und den Schutz der Arbeitnehmenden schwächt.

3 Generelle Haltung der Vernehmlassungsteilnehmenden

8 von 26 Kantonen unterstützen den Antrag der Kommissionsmehrheit. Mit Ausnahme von FR wünschen jedoch alle Befürworterkantone Klärungen zu den Mitarbeiterbeteiligungen und/oder den betroffenen Unternehmen.

BL begrüsst die Flexibilisierung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen für echte Start-ups, unter der Voraussetzung, dass die Änderung in Form eines «Labor-Versuchs» mit einer Dauer von fünf Jahren umgesetzt wird. VD und SH äussern Vorbehalte zur Vorlage in ihrer aktuellen Form. VD schlägt die Prüfung einer Alternative in der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2)⁴ vor. Für SH ist problematisch, dass Arbeitnehmende kein Einverständnis zum Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung geben müssen. Wie oben erwähnt, spricht sich LU für die Minderheitsanträge Aeschi und Feller aus.

Generell anerkennt die Mehrheit der konsultierten Kantone, dass bestimmte Sektoren über eine gewisse Flexibilität verfügen müssen, insbesondere Start-ups. AR unterstützt vom Grundsatz her das Ansinnen, die Rahmenbedingungen insbesondere für diese Unternehmen zu optimieren und zu verbessern, damit diese auf dem Markt besser Fuss fassen und den geplanten Erfolg realisieren können. SG zielt in die gleiche Richtung und hält fest, dass Anstrengungen zur Optimierung der Rahmenbedingungen für Start-ups einem strategischen Interesse entsprechen. Der Kanton verweist diesbezüglich auf den Bericht des WBF vom Juni 2022, der konkrete Möglichkeiten zur Stärkung des Start-up-Ökosystems aufzeigt.⁵ SG

⁴ SR 822.112.

⁵ WBF/SBFI, *Wissens- und Technologietransfer: Umsetzung der Prüfaufträge zur Beschleunigung der Wissensnutzung im Schweizer Start-up-Ökosystem*, 22.6.2022.

erwähnt auch die eigenen konkreten Anstrengungen für eine gezielte Start-up- und Innovationsförderung.

SZ, OW, TG, GL, AR, SG, GR, NW, VS, SH, AI und VDL erinnern indessen daran, dass das Arbeitsgesetz schon heute zahlreiche Spezialbestimmungen enthält, die den Betrieben eine Flexibilisierung ermöglichen. Insbesondere SZ, OW, TG, AI, NW, GL und GR weisen darauf hin, dass Arbeitnehmende, die eine höhere leitende oder eine wissenschaftliche Tätigkeit ausüben, von den Arbeits- und Ruhezeitvorschriften bereits ausgenommen sind. Laut diesen Kantonen ist davon auszugehen, dass diese Ausnahmeregelungen auf viele Arbeitnehmende in Start-ups zutreffen, da bei diesen die Hierarchien typischerweise flach sind und die Arbeitnehmenden den Geschäftsgang und die Entwicklung des Unternehmens massgeblich beeinflussen. GE zielt in die gleiche Richtung. Laut SG unterliegen Personen in Start-ups, die über Eigentümerrechte an ihre Firmen gebunden sind, grundsätzlich keinen Beschränkungen, was ihre Arbeits- und Ruhezeiten betrifft.

Nach Ansicht von BE liegt das Problem in der zu engen Auslegung des Begriffs «höhere leitende Tätigkeit», aufgrund der kaum Arbeitnehmende unter diese Ausnahme fallen, was der heutigen Arbeitswelt nicht mehr gerecht wird. BE fände es deshalb zielführender, Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe d ArG zu revidieren, als neue Sonderregelungen zu schaffen.

BL ruft in Erinnerung, dass die Forderung nach einer Flexibilisierung der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des ArG in den vergangenen Jahren bereits mehrfach gestellt wurde. Durch die Aufnahme der Artikel 73a und 73b in die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1)⁶ wurde diese erfüllt. Hingegen stiess die im Rahmen der parlamentarischen Initiative Graber⁷ vorgeschlagene Teilrevision des ArG auf wenig Rückhalt. BL hatte sich auch zu dieser Vorlage kritisch geäußert, unter Verweis auf den Arbeitnehmerschutzgedanken sowie die bereits vorhandene Flexibilität für Arbeitnehmende im Arbeitsgesetz.

Für GR ist die Tendenz, Sonderregelungen für bestimmte Branchen oder Kategorien von Arbeitnehmenden zu erlassen, nicht sinnvoll, denn sie führt dazu, dass es sowohl für Arbeitgebende und Arbeitnehmende als auch für die Vollzugsbehörden zunehmend schwieriger wird, die Übersicht über die geltenden Regeln zu behalten. GR würde stattdessen eine generelle Flexibilisierung der Bestimmungen des ArG wünschen, die – begründete Ausnahmen vorbehalten – auf alle Arbeitnehmenden anwendbar wären.

SZ, SH, OW, TG, GL, AI, NW und VDL weisen darauf hin, dass die Vorschriften zu den Arbeits- und Ruhezeiten auch die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden schützen sollen. Laut OW, TG und AI schützen diese Vorschriften zudem die Leistungskraft der Mitarbeitenden. Für GL sind gesunde Arbeitnehmende das wichtigste Kapital für ein Unternehmen. Somit würde der vorliegende Vorentwurf die Rahmenbedingungen für die Arbeitnehmenden und schlussendlich auch für die Unternehmen verschlechtern. OW und GL ergänzen, es sei nachgewiesen, dass der menschliche Körper auf regelmässige Ruhepausen angewiesen ist. Für OW werden mit der geplanten Ausnahmeregelung die Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes in Bezug auf die Arbeits- und Ruhezeiten ausgehöhlt. Laut ZH stellen längere Arbeitszeiten und ausbleibende Ruhezeiten ein gesundheitliches Risiko dar.

Für NE reicht der Verweis auf Artikel 3a ArG nicht aus, um die psychische und physische Gesundheit im Zusammenhang mit übermässigen Arbeitszeiten zu schützen.

Laut SZ, OW, TG, GL, AI und NW wären die betroffenen Arbeitnehmenden durch den Wegfall des Schutzes bezüglich Arbeits- und Ruhezeiten während fünf Jahren der Gefahr nicht

⁶ SR 822.111.

⁷ Parlamentarische Initiative 16.414 «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle».

kontrollierbarer Dauerbelastung ausgesetzt. Eine solche Regelung würde ihrer Meinung nach der Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden widersprechen. Für SH sind griffige Präventions- und Begleitmassnahmen unerlässlich. JU zielt in die gleiche Richtung. Die Vorlage gehe zu weit und würde die betroffenen Arbeitnehmenden der Gefahr von Überlastungen und Burn-outs aussetzen. Für diesen Kanton stellen die psychosozialen Risiken schon heute ein wachsendes Problem dar, das bedeutende Kosten für die Wirtschaft, das Gesundheitssystem und die Sozialversicherungen verursacht. JU befürchtet, dass die vorgeschlagenen Änderungen diese Situation noch verschlimmern werden.

Laut VS wären die betroffenen Arbeitnehmenden, obwohl sie den Vorschriften über den Gesundheitsschutz im ArG nach wie vor unterstellt wären, dem Risiko einer unkontrollierbaren Dauerbelastung bei der Arbeit besonders ausgesetzt. Seiner Meinung nach würde ein Anstieg der psychosozialen Spannungen am Arbeitsplatz zu einer Zunahme der krankheitsbedingten Absenzen führen, was wiederum Kosten für die Unternehmen und die Sozialversicherungen zur Folge hätte. Gestützt auf jüngere Studien führt VS an, dass Kader und autonome Angestellte im Dienstleistungssektor dem Risiko eines Burn-outs besonders ausgesetzt sind. Das Verschwinden der vom Gesetz vorgesehenen Leitplanken könnte die Organisation des Familien-, sozialen und kulturellen Lebens der betroffenen Personen beeinträchtigen und längerfristig gar der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft schaden. Laut VS sollten sich die Überlegungen vielmehr darauf konzentrieren, mit welchen Mitteln sich ein nachhaltiges Wachstum der inländischen Unternehmen sicherstellen lässt, insbesondere durch den Erhalt des Knowhows und der Produktivität der Personen, die deren tragenden Kräfte sind. VS weist auch darauf hin, dass die Arbeitszeiterfassung, zusammen mit dem Absentismus und der Personalfuktuation, die einzigen objektiven Indikatoren für die Behörden und Unternehmen sind, um die Risiken einer Arbeitsüberlastung zu überwachen.

Für VDL ist gerade bei Arbeitnehmenden ohne strikte Trennung von Arbeit, Freizeit und Sozialleben das Risiko einer Arbeitsüberlastung am höchsten. So dient für die Stadt Lausanne die Arbeitszeiterfassung nicht in erster Linie der Kontrolle der geleisteten Stunden, sondern vielmehr dem Erhalt der Gesundheit und der Vermeidung einer Überlastung.

Durch die Ausnahme der Arbeitnehmenden von den Bestimmungen zu den Arbeits- und Ruhezeiten besteht für VD die Gefahr, dass bei den von dieser Änderung betroffenen Personen die Arbeitszeiten dermassen ausufern, dass dies letztendlich ihre Gesundheit beeinträchtigen könnte. Obwohl die Vorschriften über den Gesundheitsschutz nach wie vor gelten würden, dürften diese keinen ausreichenden Schutz bieten, befürchtet VD.

Ausserdem präzisieren die Kantone SZ, OW, TG, AI, GR und NW, dass ihnen keine Probleme im vorliegenden Kontext bekannt sind und dass noch nie Anfragen von Start-ups oder neu gegründeten Firmen gestellt wurden, um die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmenden flexibler als im Arbeitsgesetz vorgesehen gestalten zu können.

Laut SZ, TG, NW, AI, JU und VS stellt die Arbeitszeiterfassung dank der Digitalisierung heute keine administrative Hürde oder Belastung mehr dar. OW zielt in die gleiche Richtung: Mit den heutigen Arbeitszeiterfassungssystemen sei es für jeden Betrieb zumutbar, die Arbeitszeiten seiner Mitarbeitenden zu erfassen.

Manche Kantone befürchten, dass die vorgeschlagene Änderung die Arbeit der Vollzugsorgane des Arbeitsgesetzes erschweren würde. Für NW und AR wird die Arbeit der Vollzugsbehörden jedoch aufgrund der fehlenden Daten zur Arbeits- und Ruhezeit komplexer. AR ist zudem der Ansicht, dass die Kontrolle der Massnahmen zum Gesundheitsschutz aufwändige Befragungen notwendig machen und zu Mehrbelastungen für alle Beteiligten führen würde. Gemäss GR könnte es für die Vollzugsbehörden Probleme mit sich bringen, dass die Art der Beteiligung nicht definiert ist. FR verlangt eine Anpassung von Artikel 73 ArGV 1, um die neu gegründeten Unternehmen dazu zu verpflichten, ein Register der am

Unternehmenserfolg beteiligten Arbeitnehmenden zu führen und damit die Kontrollen des Arbeitsinspektorats zu vereinfachen.

Für SH ist es problematisch, dass Arbeitnehmende kein Einverständnis zum Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung geben müssen.

AI bedauert, dass die Vorlage nicht, wie sonst üblich, das Ergebnis von Verhandlungen der Sozialpartner ist.

Wie weiter oben erwähnt, unterstützen Die Mitte, die FDP, die Grünliberalen, der SBV, GastroSuisse, der SAV, der SGV, die SWESA, die FER, SWICO, VZH, die ZHK, das KMU-Forum und die SSA die Revision insgesamt.

Für die Grünliberalen besteht dringender Handlungsbedarf beim Arbeitsgesetz, das vielerorts nicht mehr der Realität entspricht, insbesondere bei den Start-ups. Laut FDP, ZHK und VZH werden Jungunternehmen durch das Arbeitsgesetz in ihrem Potenzial gehemmt. Allgemein begrüssen die ZHK und VZH weitere Liberalisierungsbestrebungen beim Arbeitsgesetz und bitten die Kommission für Wirtschaft und Abgaben, diese Bestrebungen voranzutreiben, ohne jedoch bestehende Errungenschaften (insbesondere Art. 73a ArGV 1) zu gefährden.

GastroSuisse unterstützt die vorgeschlagene Gesetzesänderung. Laut dem Verband verringere dies den administrativen Aufwand in einer Phase, in der alle Kräfte in den Aufbau des Unternehmens investiert werden, und ermögliche «Mitunternehmerinnen und Mitunternehmern» eine flexiblere Gestaltung ihrer Arbeitszeit.

Für die SSA ist es heute bereits allgemein bekannt und etabliert, dass in Start-ups viel gearbeitet wird. Mit dieser Änderung würde das Gesetz der Realität angepasst werden und die Rechtssicherheit und die Rahmenbedingungen für Start-ups in der Schweiz würden sich verbessern.

EIT.swiss, die FER und das KMU-Forum (mit Ausnahme der Genfer Staatsrätin Fabienne Fischer) finden, dass das geltende Arbeitsgesetz nicht mehr den Gegebenheiten der heutigen Arbeitswelt entspricht. Sie weisen darauf hin, dass der starke Flexibilisierungsbedarf nicht mehr mit Bestimmungen abzubilden ist, die sich an Verhältnissen der industriellen Produktion des letzten Jahrhunderts orientieren. SWICO geht in die gleiche Richtung: Indem sich die Arbeitsgesetzgebung in vielerlei Hinsicht am Bild der Industriearbeit des 20. Jahrhunderts orientiere, werde sie den Bedürfnissen von Start-ups nur begrenzt gerecht.

Die Mehrheit der Mitglieder des KMU-Forums sind der Ansicht, dass der Vernehmlassungsentwurf in die richtige Richtung geht, allerdings zu wenig weit. Laut dem KMU-Forum und der SWESA sollte das Arbeitsrecht vereinfacht werden, um angemessener auf das wachsende und in den letzten Jahren von den Arbeitgebenden wie auch von den Arbeitnehmenden angemeldete Bedürfnis nach einer grösseren Arbeitsflexibilisierung einzugehen. Der Grossteil der Mitglieder des KMU-Forums hält die in Artikel 73a ArGV 1 festgelegten Voraussetzungen für zu restriktiv und administrativ zu aufwändig. Die Kommission wünscht eine Beschleunigung der Reformen, die ihrer Meinung nach in den letzten 15 Jahren nur sehr langsam vorangekommen sind. Laut der meisten Kommissionsmitglieder sollte ein Arbeitsgesetz sowohl Grossunternehmen, die einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterliegen, als auch kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ohne GAV sowie Start-ups gerecht werden.

Der SAV unterstützt zwar die vorgeschlagene Revision, weist jedoch darauf hin, dass einige seiner Mitglieder den Umstand als störend erachten, wonach gemäss dem erläuternden Bericht gemeinhin angenommen wird, dass nur für «*Mitarbeitende von neu gegründeten*

Unternehmen, wo Eigenverantwortung und Unternehmergeist an der Tagesordnung ist»⁸, die administrativen Vorschriften gelockert und sie dem Arbeitsgesetz nicht unterstellt werden sollten. Laut dem SAV arbeitet in vielen Wirtschaftszweigen ein Grossteil der Mitarbeitenden ebenso in grosser Eigenverantwortung und mit grossem Unternehmergeist.

Für Die Mitte würde eine gezielte Flexibilisierung der Arbeitsgesetzgebung ohne Untergrabung des Schutzes der Arbeitnehmenden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern und könnte auch einen Beitrag gegen den Fachkräftemangel leisten. Ihrer Ansicht nach zielt die vorliegende Vernehmlassungsvorlage in diese Richtung.

Die SP, der SGB und die UNIA sehen die Initiative Dobler hingegen als Schwächung des Arbeitsgesetzes und des Arbeitnehmerschutzes. Sie lehnen die Ausklammerung bestimmter Gruppen von Arbeitnehmenden aus dem Schutzbereich des Arbeitsgesetzes «ohne triftigen Grund» ab. Für diese Vernehmlassungsteilnehmenden sind gerade diejenigen Arbeitnehmenden zu schützen, die grosse Verantwortung übernehmen und die Arbeit und Freizeit vermischen. Kombiniert mit Stress bestehe ein Risiko für die Gesundheit dieser Arbeitnehmenden. Die SP, der SGB und die UNIA führen an, dass nach Erkenntnissen der Arbeitsmedizin regelmässige Ruhepausen für die Gesundheit notwendig sind und dass die Garantie von genügend Erholungszeit sowie die Kontrollmöglichkeit dieser nur durch die Arbeitszeiterfassung gewährleistet werden. Schliesslich ist für die SP, den SGB und die UNIA die Initiative Dobler Teil einer Reihe von Versuchen, die Bestimmungen zur Arbeitszeit und zur Arbeitszeiterfassung aufzuweichen und ganze Berufsgruppen aus dem Schutzbereich des Arbeitsgesetzes auszuklammern. Sie rufen in Erinnerung, dass die Schweiz gemäss dem Bundesrat schon heute eines der flexibelsten und arbeitgeberfreundlichsten Arbeitsgesetze der Welt hat.⁹

Travail.Suisse lehnt die vorgeschlagene Gesetzesänderung ebenfalls ab und vertritt die Ansicht, dass die Erweiterung der Ausnahmen vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes weder im öffentlichen Interesse noch im Interesse eines grossen Teils der betroffenen Arbeitnehmenden ist. Die unabhängige Dachorganisation weist insbesondere darauf hin, dass diese Ausnahme in den Unternehmen eine bewilligungsfreie Sonntagsarbeit ermöglichen würde. Travail.Suisse ruft in Erinnerung, dass der Sonntag ein zentraler Anker für die gesellschaftliche Synchronisierung und Erholung sowie in der Regel der einzige gemeinsame freie Tag ist, und nimmt die zunehmende Infragestellung des arbeitsfreien Sonntags mit Sorge zur Kenntnis.

Als Arbeitnehmerverband steht der SBPV dem vorgeschlagenen Revisionsentwurf sehr kritisch gegenüber. Für ihn stellen bereits die 2016 in Kraft getretenen Artikel 73a und 73b der ArGV 1 einen Kompromiss dar zwischen dem Arbeitnehmerschutz und den Bedürfnissen der Arbeitgebenden nach Flexibilisierung. Ein wichtiger Bestandteil des damaligen Kompromisses war die Anerkennung der Bedeutung der Sozialpartnerschaft und die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmenden in diesem Bereich. Diese Vorlage würde eine Aushöhlung der damals gefundenen Lösungen bedeuten. Gemäss dem SBPV hat im Zeichen des Trends zu mehr mobil-flexiblen Arbeitszeiten die Arbeitszeiterfassung als Instrument der Selbstkontrolle für die Arbeitnehmenden zusätzlich an Bedeutung gewonnen. Für den Verband ist die Vorlage überflüssig und birgt nicht nur Gefahren für die Gesundheit der betroffenen Mitarbeitenden, sondern bedeutet auch eine Aushöhlung der bewährten Sozialpartnerschaft.

⁸ Vorentwurf und Erläuternder Bericht, 16.442 *Parlamentarische Initiative – Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein*, Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates, S. 4.

⁹ Bundesrat, *Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken*, Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulate 15.3854 Reynard vom 16.9.2015 und 17.3222 Derder vom 17.3.2017, 8.11.2017.

GR, die SP, der SGB, die UNIA und der SBPV lehnen die ihnen unterbreitete Revision ab. Für den SBPV sind die vorgeschlagenen Änderungen überflüssig.

4 Bemerkungen zu den verschiedenen Varianten

4.1 Artikel 3 Buchstabe d^{bis} ArG – gemäss Variante der WAK-N

4.1.1 Definition des Begriffs «Start-up» und Dauer der Ausnahme

Für GL, AR, VS und Travail.Suisse verfehlt die vorgeschlagene Regelung das Ziel der Initiative, den spezifischen Bedürfnissen echter Start-ups Rechnung tragen zu wollen. Laut Travail.Suisse wird mit der Vorlage vielmehr eine Liberalisierung des Arbeitsrechts bei jüngeren Unternehmen und Zweigniederlassungen angestrebt.

GE hält fest, dass die Vorlage die Mindestgarantien im Bereich des Gesundheitsschutzes für Arbeitnehmende in vielen Unternehmen einschränkt, ohne gezielt auf die Start-ups einzugehen. Für SZ und TG hätte dies zur Folge, dass diese Ausnahme genauso für Mitarbeitende beispielsweise eines neu gegründeten Coiffeursalons oder eines neuen Restaurants, eines neuen Ladengeschäfts oder einer neuen Reinigungsfirma wie für jene eines High-Tech-Unternehmens gelten würde.

SZ, SH, GL, AI, AR, SG, NW, VS und VDL halten es für unverhältnismässig, dass alle neuen Unternehmen im Verlauf der ersten fünf Jahren betroffen sind. SH sieht die Frist zudem als willkürlich an. Für TG ist die Ausdehnung auf alle neu gegründeten Unternehmen nicht sachgerecht.

Gemäss AR ist es nicht zu rechtfertigen, dass Jungunternehmen gesetzlich anders behandelt werden als bestehende Betriebe. Auch Letztere können innovativ sein und praktizieren Eigenverantwortung und Unternehmergeist. OW zielt in die gleiche Richtung. Für den Kanton ist nicht ersichtlich, inwiefern Jungunternehmen wirtschaftlich benachteiligt sein sollten, weil sie – wie bereits etablierte Unternehmen – die arbeitsgesetzlichen Bestimmungen einhalten müssen, oder weshalb ein neu gegründetes Unternehmen einen grösseren Bedarf an flexibler Arbeitszeitgestaltung haben sollte als andere Unternehmen. Laut OW besteht für eine derartige Ungleichbehandlung kein sachlicher Grund.

VDL teilt diese Ansicht und hat Mühe, die Argumentation der Kommission zu verstehen, wonach die Bestimmungen des ArG für alle neuen Unternehmen, deren Gründung weniger als fünf Jahre zurückliegt, nicht geeignet sein sollten. VDL sieht auch nicht, welche spezifischen Bedürfnisse diese haben sollten.

VD und UR wünschen eine Klärung des Begriffs «Start-up», da es ja um diese Unternehmen geht. Für UR sollte die Befreiung von der Arbeitszeiterfassung nur für Start-ups im eigentlichen Sinne und nicht für alle Neuunternehmen während der ersten fünf Betriebsjahre gelten. Andernfalls sei ein Wettbewerbsnachteil für bestehende Unternehmen mit einem konventionellen Geschäftsmodell zu befürchten.

BS wünscht, dass die Vorlage nur für Start-ups im eigentlichen Sinne gilt und dass eine Legaldefinition des Begriffs «Start-up» in der ArGV 1 verankert wird.

JU wäre bereit, bei einem spezifisch auf Start-ups ausgerichteten Entwurf, seine Haltung zu überdenken.

SZ, TG, AI, AR, NW und SO rufen in Erinnerung, dass Start-ups im allgemeinen Verständnis neu gegründete Unternehmen sind, die ein hohes Wachstumspotenzial aufweisen und in

flachen Hierarchien mit innovativen Ideen oder neuartigen Technologien ein Geschäftsmodell für junge oder noch nichtexistierende Märkte entwickeln.

Laut dem SBV sollte die Vorlage von der Kernidee her nur auf Tech- und IT-Start-ups abzielen. In diesen Sektoren scheint das Arbeitsgesetz in der gelebten Realität kaum mehr Bedeutung zu haben. Der SBV unterstützt die Vorlage in diesem Sinne. Durch eine breite Definition der Start-ups würde der Entwurf jedoch sämtlichen Neugründungen, unabhängig von der Branche, eine Befreiung vom Arbeitsgesetz ermöglichen. Aus Sicht des SBV macht es keinen Sinn, wenn zwar der Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV) anwendbar ist, nicht aber das Arbeitsgesetz. Der SBV hält es sogar für fraglich, ob Artikel 6 ArG ausreicht, um die Sicherheit auf dem Bau zu gewährleisten. Er vertritt daher die Meinung, dass die Vorlage auf das Bauhauptgewerbe nicht Anwendung finden sollte, und schlägt den folgenden ergänzenden Artikel vor: *«Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3a, ferner nicht anwendbar: d^{bis} auf Arbeitnehmende von Betrieben ohne anwendbare Gesamtarbeitsverträge in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung, die aufgrund eines Mitarbeiterbeteiligungsmodells am Unternehmenserfolg beteiligt sind oder d^{bis} auf Arbeitnehmende von Betrieben in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung, die aufgrund eines Mitarbeiterbeteiligungsmodells am Unternehmenserfolg beteiligt sind, ausgenommen sind Betriebe im Bauhauptgewerbe.»*

Laut GastroSuisse wären im Gastgewerbe nur Arbeitnehmende vom Antrag der Mehrheit betroffen, die nicht dem Gesamtarbeitsvertrag des Schweizer Gastgewerbes (L-GAV) unterstellt sind. Dies sind Personen, die über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügen oder auf den Geschäftsgang und die Entwicklung des Betriebs einen nachhaltigen Einfluss nehmen können. Dies gilt zum Beispiel für Personen, die in eigener Verantwortung Mitarbeitende einstellen und entlassen oder die Lohnpolitik des Betriebes bestimmen können. Der Verband sieht in der Vorlage eine Chance für Arbeitgebende und Arbeitnehmende in Führungspositionen, sich darauf zu konzentrieren, den Grundstein für den zukünftigen und nachhaltigen Geschäftserfolg zu legen und in einer entscheidenden Unternehmensphase einen Mehraufwand zu leisten, vor allem wenn sie unmittelbar am Unternehmenserfolg beteiligt sind.

Einige Vernehmlassungsteilnehmende finden, dass die Beschränkung auf fünf Jahre nach der Gründung verlängert werden sollte. So etwa die SWESA, die zwar keine gewünschte Dauer angibt, jedoch erläutert, dass in forschungsintensiven Branchen wie der Biotechnologie der Markteintritt oft später erfolgt. Die SSA zielt in die gleiche Richtung und schlägt vor, die Frist auf sieben Jahre zu erhöhen, um den massiven Investitionen der Start-ups in Forschung und Entwicklung während der ersten Jahre Rechnung zu tragen. Die Mehrheit der Mitglieder des KMU-Forums schlagen eine Verlängerung der Frist auf zehn Jahre vor, da zwischen der Gründung eines Unternehmens und der tatsächlichen Aufnahme der Geschäftstätigkeit in vielen Fällen ein Zeitraum von mehreren Jahren liegen kann. Hinzu komme, dass in vielen Branchen – wie z. B. in der Biotechnologie – der Markteintritt erst nach vielen Jahren erfolgt.

Die ZHK und VZH sowie der SAV schliesslich sind der Meinung, dass die klare zeitliche Abgrenzung des Zeitraums von fünf Jahren den Unternehmen und betroffenen Arbeitnehmenden Rechtssicherheit verschafft. Zudem biete das Kriterium der Arbeitsinspektion eine einfache Handhabung für die Kontrollierbarkeit. EIT.swiss erachtet die Definition von Start-ups als Unternehmen, deren Gründung nicht mehr als fünf Jahre zurückliegt, als sinnvoll.

Laut Travail.Suisse ist der Handelsregistereintrag kein ausreichendes Kriterium für eine Firmengründung. Handelsregistereinträge erfolgen auch bei einer Neuansiedlung von ausländischen Unternehmen in der Schweiz oder der Eröffnung von Zweigniederlassungen bereits etablierter inländischer Unternehmen. Gemäss der gewählten Formulierung wären somit auch Schweizer oder ausländische Unternehmen, die in der Schweiz eine Zweigniederlassung gründen, neu vom Arbeitsgesetz ausgenommen, obwohl es sich dabei

nicht um «neue» Unternehmen handelt. Daher vertritt Travail.Suisse die Ansicht, dass der Handelsregistereintrag in keinem Fall als alleiniges Merkmal für die Bestimmung des Alters des Unternehmens festgehalten werden darf.

Für den SBPV ist ein Missbrauch durch Firmen, die eigentlich keine Start-ups sind, vorprogrammiert: Ein bestehendes Unternehmen bräuchte lediglich eine neue juristische Person zu gründen – analog etwa zu den in den vergangenen Jahren neu gegründeten Schweiz-Einheiten und anderen Tochterfirmen der hiesigen Grossbanken – und in den nächsten fünf Jahren würde für einen Grossteil von deren Personal das Arbeitsgesetz nicht mehr gelten. Wenn mit der Gesetzesänderung wirklich «Start-ups» im Sinne des Wortes, also Jungunternehmen mit innovativen Geschäftsmodellen, wenig Eigenkapital und zu Beginn auch nur wenigen Mitarbeitenden gefördert werden sollen, müsste zumindest der Bereich der erfassten Unternehmen wesentlich enger gefasst werden.

Laut NW würde diese Ausdehnung auf alle neu gegründeten Unternehmen unausweichlich zu einem Anstieg von Neueintragungen bei den Handelsregisterämtern nach fünf Jahren führen. Der Kanton befürchtet einen unnötigen administrativen Mehraufwand. VS teilt diese Ansicht. NW, JU, AR, die SP, die UNIA und der SGB rechnen damit, dass die bestehenden Unternehmen die geplante Ausnahme durch die Gründung neuer juristischer Personen umgehen werden, um sich nicht an die Regeln zu den Arbeits- und Ruhezeiten halten zu müssen. Damit würde die Tür für Missbrauch weit geöffnet. Für NW, SH, AR, SG und GR könnte diese Situation zu Wettbewerbsverzerrungen gegenüber den Unternehmen führen, die sich an die arbeitsgesetzlichen Vorgaben halten.

BL unterstützt den Antrag für die «echten Start-ups» und sofern die Umsetzung des Revisionsentwurfs im Rahmen eines zeitlich begrenzten «Labor-Versuchs» erfolgt. Während und nach dieser Pilotphase sollte dokumentiert und analysiert werden, wie gross der Anteil von Start-ups ist, die von der vorgeschlagenen Ausnahmeregelung Gebrauch machen, und wie die weiteren Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes umgesetzt werden. Ferner sollte der «Labor-Versuch» auch Auskunft geben, wie die Arbeitnehmenden die Möglichkeit zum Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung beurteilen und wie sich dies auf ihr Arbeitsverhalten auswirkt. Ebenfalls dokumentiert werden sollte insbesondere, wie sich die Arbeits- und Ruhezeiten mit Blick auf die Dauerbelastung der Arbeitnehmenden verändern. In der Pilotphase sollte auch eruiert werden, welche Unternehmen (irgendwelche neu gegründeten Unternehmen oder die echten Start-ups) die neue Möglichkeit zur Befreiung von der Arbeitszeiterfassung nutzen. Würden die neuen Bestimmungen auf alle rund 40 000 neu gegründeten Firmen angewendet, ergäbe sich BL zufolge zudem ein gewisses Missbrauchspotenzial. Start-ups, aber auch Arbeitgebende mit einem bestehenden Betrieb, könnten einen Anreiz haben, den Betrieb nach fünf Jahren unter anderem Namen im Handelsregister neu zu eröffnen, um weiterhin von der Zeiterfassung ausgenommen zu sein. Laut BL besteht auch ein Risiko, dass die gesetzliche Bevorzugung von neu gegründeten Start-ups durch die Nichtanwendbarkeit der Arbeits- und Ruhezeiten zu einer gewissen Wettbewerbsverzerrung führt gegenüber Unternehmen, die dem Arbeitsgesetz unterstehen. Der «Labor-Versuch» sollte Informationen zu all diesen Aspekten liefern. Schliesslich sollten die Sozialpartner in die wissenschaftliche Begleitung miteinbezogen werden. Um eine solche Pilotphase verbindlich zu implementieren, müsste der Gesetzestext entsprechend angepasst werden.

Laut VDL besteht insbesondere bei Start-ups, die in Technologiesektoren mit hoher Wertschöpfung tätig sind, seit mehreren Jahren die Tendenz, für jede einzelne Phase im Lebenszyklus eines Produkts – von der Entwicklung bis zum Abweichungsmanagement – externe Unternehmen beizuziehen. Das Outsourcing im Engineering-Umfeld ist in Europa und in der Schweiz bereits weit verbreitet und dürfte in den nächsten Jahren noch stärker zunehmen. Angesichts der Tatsache, dass die Start-ups externe Unternehmen beiziehen, um von den benötigten Fachkompetenzen zu profitieren, scheint es für die Stadt Lausanne absolut inkohärent zu sein, dass für im gleichen Unternehmen und mit denselben Projekten

beschäftigte Arbeitnehmende unterschiedliche Systeme in Bezug auf die Arbeits- und Ruhezeiten gelten sollten.

Laut SO werden mit der zeitlichen Begrenzung auf fünf Jahre seit der Firmengründung und dem Kriterium der Mitarbeiterbeteiligung die von der Gesetzesänderung betroffenen Arbeitnehmenden eingegrenzt.

4.1.2 Höhe der Mindestbeteiligung

TI, JU, ZG, ZH, BS und VD fordern Präzisierungen zur Beteiligung. Sollte die Höhe der Mindestbeteiligung in der Vorlage klar festgelegt sein, wäre JU bereit, seine Haltung zu überdenken. Zur Vermeidung von Missbräuchen betont TI, dass eine solche Ausnahme für Arbeitnehmende mit einer offensichtlich lächerlich geringen Beteiligung am Aktienkapital des Unternehmens nicht anerkannt werden könne.

Für VS würde die Tatsache, dass die Beteiligung nicht festgelegt ist, allen Arbeitnehmenden erlauben, unter den Geltungsbereich dieses neuen Artikels zu fallen, und zwar unabhängig von ihrer Funktion sowie der Art und Höhe der Beteiligung.

ZG verlangt, dass eine Mindestbeteiligung festgesetzt wird (mind. 5 bis 10 %). Einzelne Investorinnen und Investoren dürfen die Stimmenmehrheit nicht alleine besitzen.

SO fordert, dass die Höhe der Beteiligungen der Arbeitnehmenden jeweils einzeln ausgewiesen werden und die Beteiligung aller Arbeitnehmenden am Unternehmen mindestens 30 Prozent betragen muss.

Für BL muss die Erfolgsbeteiligung von einer einfachen Gratifikation oder Zuwendung infolge eines erfolgreichen Geschäftsabschlusses unterschieden werden.

Damit nicht bereits minimalste Mitarbeiterbeteiligungen zu einer Ausnahme vom ArG führen, beantragt ZH, mit Bezug auf die Höhe der Mitarbeiterbeteiligung einen Mindestschwellenwert festzulegen.

Für SH, OW, GL, AI, JU und BS bietet der Entwurf ein beträchtliches Missbrauchspotenzial. Dies ist laut SH der Fall, da Art und Höhe der Mitarbeiterbeteiligung nicht definiert werden. Für OW, GL, AI, JU und BS liegt dies daran, dass selbst eine minimale Beteiligung am Erfolg des Unternehmens die Möglichkeit bietet, Arbeitnehmende vom Arbeitsgesetz auszunehmen. Für GL ist zu beachten, dass nur rund 50 Prozent der neu gegründeten Unternehmen die ersten fünf Jahre überleben. Folglich sei davon auszugehen, dass eine beachtliche Zahl von Arbeitnehmenden mit Beteiligung nie von ihrem Engagement profitieren und einen Gewinn abschöpfen können.

AR hält fest, dass durch das Offenlassen von Art und Höhe der Mitarbeiterbeteiligung Arbeitgebende Kleinstbeteiligungen («sogenannte Mitarbeiteraktien») an Arbeitnehmende ausgeben oder verschwindend kleine Erfolgsbeteiligungen in die Arbeitsverträge aufnehmen könnten, mit dem Resultat, dass Arbeitnehmende den Schutz der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen vollständig verlieren.

Für UR muss Voraussetzung für die Befreiung von der Arbeitszeiterfassung sein, dass die Firmenbeteiligung eine Mindesthöhe aufweist. Andernfalls bestehe die Gefahr, dass mit einer marginalen Scheinbeteiligung die Arbeitszeiterfassung gegen den Willen des Gesetzgebers ausgehebelt werden kann.

GL präzisiert, dass Start-ups üblicherweise sehr gut qualifizierte Arbeitskräfte benötigen. Eine erfolgreiche Rekrutierung gehe somit auch mit attraktiven Arbeitsbedingungen einher. Für GL ist es mehr als fraglich, ob die vorgeschlagene Änderung den gewünschten Nutzen für

Start-ups generieren wird. Falls trotzdem an dieser Vorlage festgehalten werden soll, müssten laut GL zur Verhinderung von Missbräuchen zumindest flankierende Massnahmen definiert werden, wie etwa eine Mindestbeteiligung am Unternehmen, eine Mindestbeteiligung am Gewinn oder eine Auswahl von Branchen.

Für AG ist es wesentlich, dass Scheinbeteiligungen ausgeschlossen sind, und dass die unter diese Vorgabe fallenden Arbeitnehmenden wirklich einen massgebenden Einfluss auf das Geschäftsgeschehen haben und ihr Einsatz durch hohe Autonomie geprägt ist. Der Artikel müsste messbare Kriterien für die Beteiligung enthalten. AG schlägt folgende Formulierung vor: *«Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3a, ferner nicht anwendbar: d^{bis} auf Arbeitnehmende von Betrieben in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung, die aufgrund eines schriftlich dokumentierten Mitarbeiterbeteiligungsmodells am Unternehmenserfolg beteiligt sind. Die Höhe der Beteiligung jedes Arbeitnehmenden muss einzeln ausgewiesen werden. Die Beteiligung aller Arbeitnehmenden an der Unternehmung muss mindestens 30 Prozent betragen.»*

Für SG vermag die Gewährung von Beteiligungsrechten die Verletzung der Rechte von Arbeitnehmenden, etwa die Unterschreitung der orts- und branchenüblichen Löhne oder die Aufhebung der Regelungen zu Arbeits- und Ruhezeiten, nicht zu kompensieren. Die tatsächliche Ausübung der Beteiligungsrechte dürfte in vielen Fällen ohnehin fraglich sein, vor allem, wenn sich der Geschäftserfolg nicht einstellen oder Mitarbeitende aus dem Unternehmen ausscheiden sollten.

Da die Art des Beteiligungsmodells nicht eingeschränkt oder klar definiert ist, kann laut Travail.Suisse die Mitarbeiterbeteiligung über fiktive Aktien erfolgen. Dabei würden die effektiven Zahlungen erst zu einem späteren Zeitpunkt oder je nach Entwicklung des Unternehmens gar nie erfolgen. Dies dürfte häufig der Fall sein, da mindestens 50 Prozent der neu gegründeten Unternehmen die ersten fünf Jahre nicht überleben. Abgesehen davon beschränke sich der Antrag der Mehrheit der Kommission nicht auf einen bestimmten Kreis von Arbeitnehmenden, wie dies bei anderen Bestimmungen im Gesetz oder in den Verordnungen häufig der Fall ist, weshalb die Aufhebung der Bestimmungen zur Arbeits- und Ruhezeit somit laut Travail.Suisse erfolgen würde, ohne dass die betroffenen Arbeitnehmenden mit bestimmten Privilegien, wie einem hohen Lohn oder einer hohen Zeitsouveränität, ausgestattet sind. Der persönliche Geltungsbereich ist dadurch für Travail.Suisse zu weit gefasst.

Laut der UNIA, dem SGB und der SP ist die Mitarbeiterbeteiligung als Kriterium problematisch. Ohne das Mitbestimmungsrecht einer leitenden Funktion, bedeutet die Mitarbeiterbeteiligung bereits eine Abschwächung der Lohngarantien für diese Arbeitnehmenden. Nach Ansicht der UNIA, des SGB und der SP kann eine Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung damit nicht gerechtfertigt werden. Sie rufen auch in Erinnerung, dass Artikel 73a ArGV 1 bereits eine solche Ausnahme vorsieht, die an Kriterien wie die Höhe des Lohnes und die Autonomie geknüpft ist, also an Bedingungen, die von Arbeitnehmenden in leitender Funktion häufig erfüllt werden. Laut der UNIA, dem SGB und der SP ist für eine mittel- und längerfristige Viabilität eines Start-ups ausschlaggebend, dass orts- und branchenübliche Lohn- und Arbeitsbedingungen garantiert werden können, beispielsweise die sozialpartnerschaftlich in Gesamtarbeitsverträgen festgelegten Standards. Aus Sicht der UNIA, des SGB und der SP ist eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der in der Botschaft auf lediglich 1 bis 3 Prozent geschätzten neu gegründeten Unternehmen mit Mitarbeiterbeteiligung durch die Umsetzung dieser Initiative nicht nachvollziehbar.

Für den SAV und die SWESA ist das Kriterium der Beteiligung dagegen sinnvoll. Laut SAV sollen Arbeitnehmende, die direkt am Unternehmenserfolg partizipieren und auf diesen Einfluss nehmen können, analog wie Unternehmerinnen und Unternehmer selbst behandelt werden und vom gleichen Handlungsspielraum profitieren. Sie sollen ihre Arbeitszeit selbstständig ohne Einschränkung durch das ArG organisieren können.

SWICO schliesslich erachtet es als schlüssig, dass die Beschränkung nur für Mitarbeitende gilt, die finanziell am Erfolg eines Unternehmens beteiligt sind. Im Idealfall werde die allfällige Mehrarbeit durch den damit einhergehenden Erfolg eines Unternehmens finanziell aufgewogen.

4.2 Artikel 3 Buchstabe d^{bis} ArG – gemäss Minderheit (Aeschi Thomas und andere)

NE unterstützt diese Variante, da aus seiner Sicht die Definition der betroffenen Unternehmen und der Kreis der vom Antrag der Mehrheit potenziell tangierten Arbeitnehmenden nicht ausreichend bestimmt ist.

EIT.swiss lehnt das Kriterium der Mitarbeiterbeteiligung ab und teilt die Meinung der Minderheit Aeschi. Laut der Organisation sind am Aufbau eines Start-ups nicht nur dessen Inhaberinnen und Inhaber beteiligt, sondern auch andere Gruppen von Arbeitnehmenden, die kein persönliches Risiko eingehen möchten oder können. Für diese Mitarbeitenden sei es sinnvoll, auf den Wortlaut des WAK-S-Antrags der Pa. Iv. 16.414 zurückzugreifen, wobei zu berücksichtigen sei, dass unter höherem Bildungsabschluss nicht nur ein akademischer Abschluss, sondern auch ein Abschluss der höheren Berufsbildung zu verstehen ist.

Im Hinblick auf die Freiwilligkeit bevorzugt der SBPV diese Variante, da die Arbeitnehmenden ihre Zustimmung zur Nichtanwendung des Arbeitsgesetzes geben müssen.

Die Grünliberalen hingegen lehnen diesen Antrag ab, da er sich auf den Dienstleistungssektor beschränkt und somit einen substanziellen Teil der Arbeitnehmenden aussen vor lässt, bspw. Start-ups aus dem Med- und Cleantech-Bereich. Laut ZHK und VZH schränkt der Antrag Aeschi den Anwendungsbereich der parlamentarischen Initiative in praxisfremder Weise ein.

BE und AG lehnen diesen Antrag ab, denn die Kriterien seien sehr schlecht vollziehbar. Für BE würde diese Lösung auch zu Rechtsunsicherheit in den Unternehmen führen. Der Kanton verweist vor allem auf Schwierigkeiten bei der Lohnberechnung und hält eine einzige Lohngrenze nicht für sinnvoll, weil die Lohnhöhe je nach Branche variiert. Das Kriterium des höheren Bildungsabschlusses umfasse eine zu grosse Gruppe von Arbeitnehmenden und sei nicht sehr zielgerichtet. Die Zustimmung der Arbeitnehmenden schliesslich würde vollzugstechnische Fragen hervorrufen wie: Kann diese jederzeit erfolgen? Wie wird der aktuelle Status bezüglich Zustimmung im Unternehmen geprüft?

ZG hält die Lohnhöhe für zu hoch. GastroSuisse lehnt diesen Antrag ab, dessen Kriterien bezüglich des Bruttojahreseinkommens oder des Vorliegens einer grossen Autonomie sich stark am bereits bestehenden Artikel 73a ArGV 1 orientieren.

Der SAV lehnt diesen Antrag ab. Mit diesen Kriterien stütze sich diese Minderheit laut dem SAV sehr eng auf den Wortlaut des jüngsten Antrags der WAK-S zur Umsetzung der Pa. Iv 16.414 Graber ab. Die FDP teilt diese Ansicht. Zudem erscheint dem SAV die Voraussetzung, dass ein Start-up ab dem Moment der Aufbauphase bereits Monatslöhne von mehr als 10 000 Franken pro Monat bezahlen kann, als sehr unwahrscheinlich, was die Regelung sicher in vielen Fällen wieder obsolet werden liesse.

SGV und die Mehrheit der Mitglieder des KMU-Forums lehnen diesen Antrag ab, denn die vorgeschlagenen Kriterien sind ihres Erachtens zu restriktiv. Das KMU-Forum erklärt, dass die Löhne bei Start-ups zu Beginn oft relativ tief seien und selten die Schwelle von 120'000 Franken erreichten. Zudem würde die Ausnahme gemäss dem Antrag nur für Unternehmen gelten, die hauptsächlich Dienstleistungen erbringen. Für das KMU-Forum ist es wichtig, dass die Schweiz für Gründerinnen und Gründer von Start-ups auch im sekundären Sektor wie Biotech, Medtech etc. attraktiv bleibt. Ansonsten bestehe die Gefahr, dass Knowhow und Arbeitsplätze abwandern, weil die Firmen im Ausland gegründet werden. Die Regelung müsse die Vielfalt der Wirtschaft berücksichtigen und dürfe nicht zwischen

Sektoren diskriminieren. Ausserdem dürften KMU und insbesondere Start-ups nicht den gleichen Regeln unterworfen werden wie Grossunternehmen. Was die Höhe der Löhne angeht, zielt die SSA in die gleiche Richtung wie die Mehrheit der Mitglieder des KMU-Forums.

Für die SP, den SGB und die UNIA stellt dieser Antrag lediglich eine Aufweichung von Artikel 73a ArGV 1 dar, weshalb sie ihn ablehnen.

4.3 Artikel 3a Buchstabe d ArG – gemäss Variante der WAK-N

Die SWESA, SWICO und Die Mitte erachten die Aufrechterhaltung der Bestimmungen zum Gesundheitsschutz als wichtig.

Laut dem SAV gewährleistet die weitere Geltung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz, dass die Arbeitgebenden auf die Gesundheit der vom Arbeitsgesetz ausgenommenen Arbeitnehmenden gebührend Rücksicht nehmen. Insofern wäre dies eine konsequente Analogie zu Arbeitnehmenden mit einer höheren leitenden Tätigkeit.

Für ZG ist der Gesundheitsschutz zentral, um einen Raubbau an den personellen Ressourcen zu vermeiden. Die Vorgaben in diesem Bereich liessen den Arbeitgebenden genügend Spielraum, ohne aber den Raubbau zuzulassen.

Laut ZH sind Vorschriften zum Gesundheitsschutz umso wichtiger, je flexibler die Arbeitszeit gestaltet ist. Zudem seien Start-ups oft in der Forschung, Entwicklung und Produktion tätig, wo Mitarbeitende häufiger besonderen Gefährdungen ausgesetzt sind, z.B. durch Chemikalien, Strahlung oder neuartige Materialien mit unbekannten Risiken. Die Anwendbarkeit der Vorschriften über den Gesundheitsschutz sei daher unbedingt beizubehalten.

LU, der SGV und das KMU-Forum sind gegen die Anwendung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz auf die in den neu gegründeten Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmenden.

4.4 Streichung von Artikel 3a Buchstabe d ArG – gemäss Untervariante der Minderheit (Feller und andere)

Die FDP, der SGV und das KMU-Forum unterstützen den Minderheitsantrag und lehnen die weitere Geltung der Bestimmungen zum Gesundheitsschutz ab. Laut FDP würde *«diese Bedingung [...] die betroffenen Arbeitnehmenden unnötig einschränken. Zudem ist der Gesundheitsschutz im Arbeitsgesetz bereits geregelt, sodass dies im Zusammenhang mit der Flexibilisierung für Arbeitnehmende in Jungunternehmen nicht nochmals explizit erwähnt werden muss.»*

Die Grünliberalen lehnen den Antrag ab, gemäss dem die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz nicht mehr angewendet werden sollen. Für sie ist es unabdingbar, dass die Gesundheit der Arbeitnehmenden weiterhin gewahrt bleibt. Sie sind zwar überzeugt, dass sich eine grössere Flexibilität positiv auf die Zufriedenheit und das Wohlbefinden auswirkt, sie sind sich aber auch bewusst, dass ein rascher und wirksamer Eingriff möglich sein muss, wenn das berufliche Engagement der Gesundheit schadet.

Laut dem SBV kann die Nichtanwendung der Gesundheitsvorschriften auf der Baustelle schnell gefährlich werden. Aus seiner Sicht müssten hier daher die gleichen Vorbehalte gemacht werden wie zum Antrag der Mehrheit.

Obwohl solche liberalen Ansichten und Forderungen grundsätzlich seine Zustimmung finden, erachtet der SAV die Beibehaltung des Gesundheitsschutzes auch für diese neu vom ArG ausgenommenen Mitarbeitenden als wichtig.

Der SBPV sieht nicht ein, weshalb die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz von Arbeitnehmenden – jenseits von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung – erst fünf Jahre nach einer Firmengründung gelten sollten. Dies komme einer willkürlichen Bestrafung der betroffenen Mitarbeitenden gleich und verletze das Gleichbehandlungsgebot.

EIT.swiss sieht die Notwendigkeit einer solchen Ausnahme nicht und schliesst sich in diesem Punkt dem Antrag der Mehrheit an. Die ZHK und VZH gehen in die gleiche Richtung. Für sie ist der Gesundheitsschutz in der Praxis kein Stolperstein.

Für die SP, den SGB und die UNIA wäre eine Ausnahme von der Geltung der Bestimmungen zum Gesundheitsschutz unvereinbar mit dem Grundgedanken der Kernarbeitsnormen zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit der Internationalen Arbeitsorganisation ILO. Die SP lehnt diesen Antrag vollumfänglich ab, den sie *«als unbegründeten und willkürlichen Angriff auf den Arbeitnehmendenschutz»* betrachtet.

5 Liste der Vernehmlassungsteilnehmenden

Im Bericht verwendete Abkürzungen	Teilnehmende
Kantone und Städte	
AG	Regierungsrat des Kantons Aargau
AI	Landammann und Standeskommission des Kantons Appenzell Innerrhoden
AR	Regierungsrat des Kantons Appenzell Ausserrhoden
BE	Regierungsrat des Kantons Bern
BL	Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft
BS	Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt
FR	Staatsrat des Kantons Freiburg
GE	Staatsrat der Republik und des Kantons Genf
GL	Regierungsrat des Kantons Glarus
GR	Regierung des Kantons Graubünden
JU	Regierung der Republik und des Kantons Jura
LU	Gesundheits- und Sozialdepartement des Kantons Luzern
NE	Staatsrat der Republik und des Kantons Neuenburg
NW	Landammann und Regierungsrat des Kantons Nidwalden
OW	Regierungsrat des Kantons Obwalden
SG	Regierung des Kantons St. Gallen
SH	Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Schaffhausen
SO	Regierungsrat des Kantons Solothurn
SZ	Regierungsrat des Kantons Schwyz
TG	Regierungsrat des Kantons Thurgau
TI	Staatsrat der Republik und des Kantons Tessin
UR	Landammann und Regierungsrat des Kantons Uri
VD	Staatsrat des Kantons Waadt
VDL	Stadtverwaltung Lausanne
VS	Staatsrat des Kantons Wallis

ZG	Regierungsrat des Kantons Zug
ZH	Regierungsrat des Kantons Zürich
Organisationen, Verbände und andere interessierte Kreise	
SP	Sozialdemokratische Partei der Schweiz
PS	Parti socialiste suisse
PS	Partito socialista svizzero
GLP	Grünliberale Partei Schweiz
PVL	Parti vert'libéral Suisse
PVL	Partito Verde liberale svizzero
FDP	Die Liberalen
PLR	Les libéraux-Radicaux
PLR	I Liberali Radicali
DM	Die Mitte
LC	Le Centre
AdC	Alleanza del Centro
VSAA	Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbahörden
AOST	Association des offices suisses du travail
AUSL	Associazione degli uffici svizzeri del lavoro
IVA	Interkantonaler Verband für Arbeitnehmerschutz
AIPT	Association intercantonale pour la protection des travailleurs
AIPL	Associazione intercantonale per la protezione dei lavoratori
SBV	Schweizerischer Baumeisterverband
SSE	Société Suisse des Entrepreneurs
SSIC	Società Svizzera degli Impresari-Costruttori Societad Svizra dals Impressaris-Constructurs
GastroSuisse	Verband für Hotellerie und Restauration in der Schweiz Fédération nationale pour l'hôtellerie-restauration Federazione dell'Albergheria e della Ristorazione svizzera
Travail.Suisse	Dachverband der Arbeitnehmenden Organisation faîtière indépendante des salariés
SAV	Schweizerischer Arbeitgeberverband

UPS	Union patronale suisse
USI	Unione svizzera degli imprenditori
SGV	Schweizerischer Gewerbeverband
USAM	Union suisse des arts et métiers Unione svizzera delle arti e mestieri
SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
USS	Union syndicale suisse Unione sindacale svizzera
SUVA	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni
EIT.swiss	Verband, der die Interessen der Elektrobranche vertritt Association qui représente les intérêts de la branche des installations électriques Associazione che rappresenta gli interessi del settore elettrico
SWESA	Swiss Entrepreneurs & Startup Association
UNIA	Die Gewerkschaft Le syndicat Il sindacato
FER	Fédération des Entreprises Romandes
KMU-Forum Forum PME Forum PMI	Ressort KMU-Politik, SECO
SBPV	Schweizerischer Bankpersonalverband
ASEB	Association suisse des employés de banque
ASIB	Associazione svizzera degli impiegati di banca
SWICO	Wirtschaftsverband der ICT- und Online-Branche Représentation des branches TIC et internet Associazione professionale per il settore TIC e Internet
SSA	Swiss Startup Association

VZH	Arbeitgeber Zürich
ZHK	Zürcher Handelskammer