



16.442

**Parlamentarische Initiative
Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sol-
len von der Arbeitszeiterfassung befreit sein**

**Vorentwurf und Erläuternder Bericht der Kommission für Wirtschaft
und Abgaben des Nationalrates**

vom 24. Oktober 2022

Übersicht

Mit dieser Vorlage sollen die Rahmenbedingungen für neugegründete Firmen, sogenannte Start-ups, insofern verbessert werden, als deren Mitarbeitende unter gewissen Bedingungen nicht dem Arbeitsgesetz unterstellt sein sollen.

Ausgangslage

2016 wurden mehrere parlamentarische Initiativen eingereicht, die eine Lockerung von Vorschriften des Arbeitsgesetzes verlangten, vor allem was Fragen der Arbeitszeit angeht. Die Initiative 16.442 von Nationalrat Marcel Dobler, «Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein», ist eine davon. Sie hat zum Ziel, Mitarbeitenden von Start-ups die Möglichkeit zur Vertrauensarbeitszeit zu geben.

Inhalt der Vorlage

Die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates ist der Ansicht, neu gegründete Firmen bräuchten mehr Flexibilität, als das Arbeitsgesetz heute erlaubt, dessen Bestimmungen würden Jungunternehmen zu stark einschränken. Sie schlägt deshalb vor, die parlamentarische Initiative so umzusetzen, dass bestimmte Mitarbeitende von neu gegründeten Unternehmen in den ersten fünf Jahren seit Firmen Gründung ganz vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen werden. Bedingung ist, dass diese Mitarbeitenden im Besitz einer Erfolgsbeteiligung am Unternehmen sind. In Bezug auf den Gesundheitsschutz sollen nach dem Willen der Kommission allerdings auch die neu vom Geltungsbereich auszunehmenden Mitarbeitenden dem Gesetz weiterhin unterstellt bleiben. Eine Minderheit möchte die Kategorie der auszunehmenden Arbeitnehmenden mit anderen Kriterien umschreiben, eine zweite Minderheit lehnt es ab, die betreffende Kategorie bezüglich Gesundheitsschutz weiterhin dem Gesetz zu unterstellen. Eine weitere Minderheit schliesslich lehnt die vorgesehene Änderung vollständig ab.

Bericht

1 Entstehungsgeschichte

Am 9. Juni 2016 reichte Nationalrat Marcel Dobler seine parlamentarische Initiative *16.442 Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein* ein. Er forderte damit, das Arbeitsgesetz (ArG)¹ sei dahingehend zu ändern, dass Arbeitnehmende bei Start-ups, die über Mitarbeiterbeteiligungen (*Employee Stock Option Plans*) verfügen, die Vertrauensarbeitszeit vereinbaren und somit auf die Erfassung ihrer Arbeitszeit verzichten könnten. Die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates (WAK-N) gab der parlamentarischen Initiative am 20. Februar 2017 mit 18 zu 6 Stimmen Folge. Ihre ständerätliche Schwesterkommission verweigerte die Zustimmung zum Folgegeben am 23. Januar 2018 jedoch einstimmig. Sie war damals mit zwei weiteren parlamentarischen Initiativen zum Arbeitsgesetz befasst (*16.414 Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle* und *16.423 Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten*) und wollte aus Effizienzgründen vermeiden, dass die WAK-N parallel dazu ebenfalls an einer Revision des Arbeitsgesetzes arbeiten würde. Zudem bestand die Hoffnung, dass man das Anliegen der vorliegenden parlamentarischen Initiative in eine der Vorlagen zur Umsetzung der anderen beiden genannten Initiativen integrieren könnte. Der Nationalrat gab der parlamentarischen Initiative am 7. Mai 2019 auf Antrag seiner Kommission mit 130 zu 52 Stimmen aber dennoch Folge. Nachdem der Ständerat in der Zwischenzeit die parlamentarische Initiative *16.423 Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung für leitende Angestellte und Fachspezialisten*, die inhaltlich am engsten mit der vorliegenden Initiative verbunden war, auf Antrag der WAK-S abgeschrieben hatte, während gleichzeitig die Arbeiten zur Umsetzung der parlamentarischen Initiative 16.414 ins Stocken geraten waren, stimmte die WAK-S dem Folgegeben schliesslich am 21. August 2020 mit 7 zu 5 Stimmen zu. Sie bat die WAK-N allerdings gleichzeitig, mit der Ausarbeitung eines Vorentwurfs zuzuwarten, bis die Vorlage zur Umsetzung der parlamentarischen Initiative 16.414 bereit sei, um allenfalls beide Anliegen in ein- und derselben Vorlage umsetzen zu können. Nachdem nun aber die WAK-S den entsprechenden Entwurf bisher nach wie vor nicht an den Ständerat überwiesen hat, verabschiedete die WAK-N am 5. Mai 2022 mit 10 zu 7 Stimmen bei 8 Enthaltungen einen ausformulierten Text zur Umsetzung der parlamentarischen Initiative 16.442. Sie beriet den auf dieser Grundlage ausgearbeiteten Vorentwurf an ihrer Sitzung vom 24. Oktober 2022 und nahm ihn in der Gesamtabstimmung mit 17 zu 8 Stimmen an.

Es liegen mehrere Minderheitsanträge vor: Eine Minderheit lehnt den Vorentwurf insgesamt ab und beantragt, nicht darauf einzutreten (abgelehnt mit 17 zu 8 Stimmen). Eine weitere Minderheit beantragt eine Variante, wonach die Ausnahme von der Unterstellung unter das Arbeitsgesetz mit anderen Kriterien umschrieben würde (abgelehnt mit 12 zu 7 Stimmen bei 6 Enthaltungen). Eine dritte Minderheit schliesslich möchte darauf verzichten, die neu vom Geltungsbereich des Gesetzes

¹ SR 822.11

ausgenommene Arbeitnehmerkategorie bezüglich Gesundheitsschutz weiterhin unter dem Gesetz zu belassen (abgelehnt mit 14 zu 11 Stimmen).

2 Ausgangslage

2.1 Handlungsbedarf und Ziele

Die Kommission geht davon aus, dass es sich bei etwa zehntausend Firmengründungen pro Jahr um sogenannte Start-ups handelt. Diese Firmen schaffen Arbeitsplätze und leisten mit neuen Ideen und mit Innovation einen wertvollen Beitrag für die Entwicklung der Schweiz. Bisher nimmt das Arbeitsgesetz keine Rücksicht auf die besonderen Bedürfnisse und die Realität von Start-ups. Diese funktionieren anders als bestehende Firmen: Oft gelten keine geregelten Arbeitszeiten und es braucht besonders in der Anfangsphase ein grosses Engagement der Beteiligten, da es darum geht, im Markt Fuss zu fassen. Ziel der Kommission ist es deshalb, für Mitarbeitende solcher neu gegründeter Firmen im Arbeitsgesetz eine Ausnahme zu schaffen, die deren spezifischen Bedürfnissen Rechnung trägt.

2.1.1 Antrag der Mehrheit

Mit der Inkraftsetzung von Artikel 73a der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1)² per 1. Januar 2016 wurde die Möglichkeit geschaffen, unter bestimmten Voraussetzungen auf eine Arbeitszeiterfassung zu verzichten. Die Mehrheit der Kommission ist allerdings der Ansicht, insbesondere im Kontext von Firmenneugründungen seien diese Voraussetzungen zu restriktiv und administrativ viel zu aufwändig. Im Übrigen eigne sich die Regelung der ArGV 1 nicht für alle Branchen, denn nicht überall könnten die leitenden Arbeitnehmenden ihre Arbeitszeiten zu über 50 Prozent selber festsetzen, auch nicht, wenn sie grundsätzlich grosse Befugnisse hätten und über weitreichende Autonomie verfügten. Weiter gälten nicht in allen Branchen Gesamtarbeitsverträge und auch die Lohngrenze von 120 000 Franken sei zu hoch angesetzt. Mitarbeitende von Start-ups würden beim Lohn oft bewusst Abstriche machen, seien im Gegenzug aber an der Firma beteiligt. Ihre Leistung und ihr Einsatz flössen somit in die Wertsteigerung der Firma, denn anders könne ein junges Unternehmen mangels Kapital gar nicht starten. In neu gegründeten Betrieben würden zudem häufig Menschen arbeiten, bei denen Arbeit, Freizeit und soziales Leben ohnehin nicht scharf voneinander getrennte Bereiche seien.

Vor diesem Hintergrund ist die Mehrheit der Überzeugung, gerade für die Mitarbeitenden von neu gegründeten Unternehmen, wo Eigenverantwortung und Unternehmensegeist an der Tagesordnung seien, sollten die administrativen Vorschriften gelockert und sie sollten dem ArG nicht unterstellt werden. Die Vorschriften des ArG seien zu einer Zeit entstanden, als vor allem industriell gearbeitet wurde, im Kontext von Start-ups seien sie jedoch ungeeignet, deshalb seien die Arbeitsbedingungen für diese Kategorie von Mitarbeitenden den veränderten Gegebenheiten anzupassen; sie sollten mehr Freiheit erhalten. Dadurch würden für neu gegründete Firmen gleich-

² SR 822.111

zeitig die administrativen Auflagen reduziert, was wiederum der Attraktivität des Standorts Schweiz zugutekomme.

Laut Vorentwurf soll die Ausnahme vom Geltungsbereich des ArG nur für Arbeitnehmende in neu gegründeten Firmen gelten, die auf eine bestimmte Weise bezahlt werden, solche nämlich, die mittels Mitarbeiterbeteiligungen finanziell am Unternehmen beteiligt sind. Zwar wäre es denkbar, dass zumindest ein Teil dieser Kategorie von Arbeitnehmenden dem ArG ohnehin nicht unterstellt ist, weil sie unter Artikel 3 Buchstabe d ArG fallen könnten, der Personen mit höherer leitender Tätigkeit vom Geltungsbereich ausnimmt. Allerdings gälte diese Nichtunterstellung auch für die Mitarbeitenden eines Jungunternehmens nur dann, wenn z. B. drei, vier im gleichen Umfang beteiligte Personen die Entscheidungen gleichwertig fällen. Mit anderen Worten: Das Kriterium ist die Entscheidungsmacht für das gesamte Unternehmen. Sind die Kompetenzbereiche und die Einflussmöglichkeiten sehr unterschiedlich, lässt sich die genannte Bestimmung für die Begründung einer Ausnahme nicht mehr hinzuziehen.

Für den Begriff «Start-ups» findet sich im geltenden Recht keine Definition. Man könnte sich zwar von anderen Ländern inspirieren lassen, die diesbezüglich spezifische Gesetzgebungen erarbeitet haben, die Kommission denkt aber in erster Linie an Firmen in den ersten fünf Betriebsjahren. Sie hat in ihrem Text deshalb den Begriff «Start-up» aus der parlamentarischen Initiative ersetzt durch die Wendung «Betrieb in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung». Wenn eine solche Firma ihre Mitarbeitenden finanziell beteiligt, fördert dies deren Verantwortungsgefühl gegenüber der Firma und das unternehmerische Denken. Sie werden damit zu Mitunternehmerinnen und Mitunternehmern, die, weil sie eben an der Firma beteiligt sind, bereit sind, einen Mehreinsatz zu leisten.

Wichtig ist der Kommissionsmehrheit nicht zuletzt der Hinweis, dass die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz auch für diejenigen Personengruppen, die in Artikel 3 ArG vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen werden, weiterhin gelten sollen. Damit bleibt auch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bestehen, unabhängig davon, ob seine Mitarbeitenden dem Arbeitsgesetz unterstellt sind oder nicht. Daran soll nicht gerüttelt werden.

2.1.2 Minderheitsanträge

Die von Nationalrätin Samira Marti angeführte Minderheit lehnt die Vorlage dezidiert ab und beantragt, nicht darauf einzutreten. Sie erachtet eine Gesetzesänderung gegen den Willen der Sozialpartner als nicht zielführend und verweist auf die Verordnungslösung, die die Sozialpartner dem Bundesrat im Zusammenhang mit der parlamentarischen Initiative 16.414 zur Genehmigung unterbreitet haben. Dieser Vorschlag könnte ihres Erachtens als Vorbild für die Umsetzung des Anliegens der vorliegenden Initiative dienen. Die Minderheit wehrt sich auch grundsätzlich gegen das Ansinnen, finanziell an ihrer Firma beteiligte Mitarbeitende neu gegründeter Unternehmen vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes auszunehmen. Mitarbeitende, die in einer Art und Weise an einem neu gegründeten Unternehmen mitbeteiligt sind, dass sie dessen Entscheide mittragen und mitgestalten können, würden ja

ohnehin nicht unter die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes fallen, weil sie als höhere leitende Angestellte gälten, und seien von der Arbeitszeiterfassung befreit. Dass das Arbeitsgesetz jetzt aber auch für Angestellte von Start-ups, die keine leitende, einflussreiche Funktion hätten, ausser Kraft gesetzt werden soll, ist nach Überzeugung der Minderheit ein Totalangriff auf die Arbeitsschutzgesetzgebung. Für diejenigen Arbeitnehmenden, die keine Entscheidungskompetenzen haben, könnten Mitarbeiterbeteiligungen somit eine Abschwächung der Lohngarantien zur Folge haben. Weiter sehe das Arbeitsgesetz nach grossen Belastungsspitzen für die Mitarbeitenden gerade deshalb eine zeitnahe Kompensation vor, weil nach den Erkenntnissen der Arbeitsmedizin der menschliche Körper auf regelmässige Ruhepausen angewiesen sei. Vier Wochen Ferien Ende Jahr brächten in diesem Sinn nicht viel. Schon das Obligationenrecht (OR)³ halte in Artikel 328 explizit fest, der Arbeitgeber habe auf die Gesundheit des Arbeitnehmers «gebührend Rücksicht zu nehmen» sowie die «zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer» notwendigen Massnahmen zu treffen. Diese Fürsorgepflicht des Arbeitgebers werde im Arbeitsgesetz ausdrücklich bekräftigt, würde jedoch durch den vorliegenden Vorentwurf ausser Kraft gesetzt.

Die Minderheit von Nationalrat Thomas Aeschi ist zwar mit der Stossrichtung der Vorlage gemäss Antrag der Mehrheit grundsätzlich einverstanden, umschreibt aber die vom Arbeitsgesetz auszunehmende Arbeitnehmergruppe anhand anderer Kriterien: Ihr zufolge soll sich die Ausnahme auf bestimmte Mitarbeitende von Dienstleistungsunternehmen in den ersten fünf Geschäftsjahren seit Unternehmensgründung beschränken, und sie verzichtet auf das Kriterium der Erfolgsbeteiligung am Unternehmen. Die Zielgruppe wird anhand mehrerer Bedingungen eingegrenzt, die für eine Nichtunterstellung unter das Arbeitsgesetz zu erfüllen sind: Die Arbeitnehmenden müssen eine Vorgesetztenfunktion innehaben oder Fachspezialistinnen und -spezialisten sein, sie müssen entweder ein Bruttojahreseinkommen von 120 000 Franken erzielen oder über einen höheren Bildungsabschluss verfügen, bei ihrer Arbeit über eine grosse zeitliche und inhaltliche Autonomie verfügen und der Nichtanwendbarkeit des Gesetzes schriftlich zugestimmt haben. Mit diesen Kriterien lehnt sich diese Minderheit eng an den Wortlaut des jüngsten Antrags der WAK-S zur Umsetzung der parlamentarischen Initiative 16.414 (*Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle*) an; sie fügt nur als zusätzliche Bedingung die zeitliche Dimension («in den ersten fünf Geschäftsjahren») hinzu und präzisiert die Branchen nicht näher, sondern spricht alle neu gegründeten Dienstleistungsbetriebe an.

Die Minderheit von Nationalrat Olivier Feller schliesslich will darauf verzichten, die neu vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommene Arbeitnehmerkategorie in Bezug auf den Gesundheitsschutz dem Gesetz unterstellt zu belassen.

3 SR 220

3 Grundzüge der Vorlage

Grundsätzlich ist das Arbeitsgesetz auf alle öffentlichen und privaten Betriebe anwendbar (Art. 1 Abs. 1 ArG). Die Arten von Betrieben, die von diesem Geltungsbereich ausgenommen sind, werden in Artikel 2 ArG genannt (Ausnahmen vom betrieblichen Anwendungsbereich), während Artikel 3 die Arbeitnehmenden auflistet, auf welche das Arbeitsgesetz keine Anwendung findet (Ausnahmen vom persönlichen Anwendungsbereich). Die vorliegende Revision sieht nun die Ausnahme einer weiteren Personengruppe vom persönlichen Geltungsbereich in Artikel 3 ArG vor. Ziel dieses Ausschlusses vom Arbeitsgesetz ist es, bestimmte Arbeitnehmende insbesondere von den Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen auszunehmen, damit es mehr Flexibilität für den Einsatz dieser Arbeitskräfte gibt.

Der Begriff «Start-up», der im Text der parlamentarischen Initiative steht, ist kein juristisch präziser Begriff, d. h. es gibt dafür keine Legaldefinition⁴. Wenig hilfreich für das vorliegende Revisionsprojekt wäre auch eine Definition, bei welcher sich erst im Nachhinein (*ex post*) feststellen liesse, ob die entsprechenden Bedingungen erfüllt waren (wie beispielsweise bei sogenannten Gazellen ein durchschnittliches Wachstum der Mitarbeitendenzahlen oder des Umsatzes von mehr als 20 Prozent über drei Jahre). Aus diesem Grund wurde der Begriff im vorliegenden Vorentwurf ersetzt durch die Umschreibung «Betriebe in den ersten fünf Jahren seit Firmen-gründung».

Als weitere Bedingung nennt die Initiative die Mitarbeiterbeteiligung mittels eines «*Employee Stock Option Plan*». Dieser Begriff wurde im Vorentwurf umschrieben mit dem Vorliegen eines Mitarbeiterbeteiligungsmodells, bei dem die betroffenen Arbeitnehmenden unmittelbar am Unternehmenserfolg beteiligt sind. Ziel ist es, Mitarbeitenden, die auch finanziell Mitbeteiligte sind, während der Startphase eines Unternehmens für die Organisation ihrer Arbeitszeiten die gleichen Freiheiten zu geben wie den Selbstständigerwerbenden und somit vergleichbare Situationen gleich zu behandeln.

⁴ «Rasch wachsende Jungunternehmen in der Schweiz», Bericht des Bundesrates vom 29. März 2017 in Erfüllung des Postulates 13.4237 Derder vom 12. Dezember 2013, S. 15: «Eine genaue Definition bzw. Abgrenzung ist notwendig, wenn eine gesetzliche Grundlage dies erfordert. Eine solche Definition ist jeweils in Funktion des gesetzlichen Zweckes vorzunehmen. Ohne dieses Erfordernis sieht der Bundesrat keinen Anlass für eine juristisch präzise Definition.»

4 Erläuterungen zu einzelnen Artikeln

4.1 Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel

Art. 3 Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich

Das Gesetz ist nicht anwendbar auf Arbeitnehmende von Betrieben in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung, die aufgrund eines Mitarbeiterbeteiligungsmodells am Unternehmenserfolg beteiligt sind.

Damit eine solche Bestimmung vollzugstauglich und für die kantonalen Arbeitsinspektorate als Kontrollbehörden praktikabel ist, braucht es objektive Kriterien. Als massgeblicher Zeitpunkt für die Firmengründung gilt der Eintrag in das Handelsregister; die fünf Jahre laufen ab diesem Zeitpunkt. Nach Ablauf dieser Frist fällt die Ausnahme vom Geltungsbereich automatisch dahin. Berücksichtigt werden nur echte Neugründungen. Eine Geschäftsaufgabe unmittelbar gefolgt von der Gründung eines identischen Betriebs zwecks Optimierung der Rahmenbedingungen würde nicht darunterfallen.

Unter die Ausnahme sollen weiter nur diejenigen Arbeitnehmenden von neu gegründeten Betrieben fallen, welche aufgrund eines Mitarbeiterbeteiligungsmodells am Unternehmenserfolg beteiligt sind. Dabei reicht es nicht, dass der Betrieb solche Modelle bloss vorsieht. Die betroffenen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen müssen solche Beteiligungsansprüche als Gegenleistung für die geleistete Arbeit auch tatsächlich erhalten haben, damit das Arbeitsgesetz auf sie keine Anwendung findet. Die Art der Mitarbeiterbeteiligung ist nicht eingeschränkt. Es gibt eine ganze Reihe von möglichen Modellvarianten solcher Beteiligungen von Mitarbeitenden am Unternehmenserfolg (*Employee Stock Option Plans*). Dabei handelt es sich entweder um echte Beteiligungsmodelle, bei denen die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, Aktien oder Unternehmensbeteiligungen zu erwerben, oder um sogenannte unechte Beteiligungsmodelle, bei denen es beispielsweise um die Ausgabe von fiktiven Aktien geht, deren reale Auszahlung zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt und bei denen es sich aus Sicht des Steuerrechts beispielsweise nur um Anwartschaften handelt. Die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen müssen also im Besitz von solchen Wertpapieren sein.

Damit die Vollzugsbehörden rasch feststellen können, auf wen das Arbeitsgesetz Anwendung findet und auf wen nicht, ist vorgesehen, in Artikel 73 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz eine Bestimmung aufzunehmen, wonach von neu gegründeten Betrieben die Herausgabe von Namenslisten derjenigen Mitarbeitenden, die von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen profitieren, verlangt werden kann.

Art. 3a Vorschriften über den Gesundheitsschutz

Es gibt verschiedene vom Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommene Betriebe und Arbeitnehmergruppen, auf welche die Vorschriften über den Gesundheitsschutz gemäss Artikel 6 (allgemeine Pflichten, inklusive Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz), Artikel 35 (Gesundheitsschutz bei Mutterschaft, inklusive Mutterschutzverordnung) und Artikel 36a (andere Gruppen von Arbeitnehmern) dennoch

anwendbar sind. Genau wie die Arbeitnehmenden mit einer höheren leitenden Tätigkeit sollen auch die von der vorliegenden Änderung von Artikel 3 betroffenen Arbeitnehmenden weiterhin von diesem allgemeinen Gesundheitsschutz profitieren.

5 Auswirkungen

5.1 Auswirkungen auf den Bund

Die Vorlage hat keine Auswirkungen auf den Bund.

5.2 Auswirkungen auf Kantone und Gemeinden sowie auf urbane Zentren, Agglomerationen und Berggebiete

Der Vollzug des Arbeitsgesetzes obliegt den Kantonen (Art. 41 ArG). Die Umsetzung der neuen Bestimmung erfolgt im Rahmen des ordentlichen Vollzugs, es sind keine Subventionen und kein zusätzliches Personal vorgesehen.

5.3 Auswirkungen auf die Volkswirtschaft

Mit der vorliegenden Revision sollen neu gegründete Betriebe während fünf Jahren mehr Flexibilität für den Einsatz ihrer Mitarbeitenden erhalten. Damit möchte man sogenannten Start-ups bessere Startbedingungen verschaffen. Dies könnte zwar zu einer Wettbewerbsverzerrung gegenüber bestehenden Betrieben in der gleichen Branche führen, da Start-ups in der Regel auch noch tiefere Löhne bezahlen. Allerdings ist klar, dass aufgrund der Anforderung einer Mitarbeiterbeteiligung längst nicht alle neu gegründeten Betriebe betroffen sind. Die zeitliche Beschränkung dieser Sonderbehandlung auf fünf Jahre erfordert von den Unternehmen zudem eine vorausschauende Planung, damit die darauffolgende (vollständige) Unterstellung unter das Arbeitsgesetz nicht zu einem unüberwindbaren Hindernis wird und womöglich sogar den weiteren Geschäftsverlauf infrage stellt.

2019 wurden in der Schweiz 42 606 Betriebe neu gegründet (BFS-Medienmitteilung vom 14.03.2022 zur Statistik der Unternehmensdemographie UDEMO⁵). Allerdings beschäftigten 83 Prozent der neu gegründeten Unternehmen nur eine Person. Dabei handelt es sich aus Sicht des Arbeitsgesetzes vermutlich oft um höhere leitende Angestellte, die aufgrund des grossen Handlungsspielraums gemäss Artikel 3 Buchstabe d ArG heute schon vom Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgeschlossen sind. Lediglich 1,7 Prozent der Unternehmen beschäftigten im ersten Jahr fünf Beschäftigte. Zum Anteil derjenigen neu gegründeten Unternehmen, welche in den ersten fünf Jahren auch Mitarbeiterbeteiligungen abgeben, gibt es keine offiziellen Zahlen. Ausgehend von den am ehesten betroffenen Wirtschaftskategorien, den

⁵ [Unternehmensdemografie 2013-2019, Bundesamt für Statistik](#): **Fehler! Linkreferenz ungültig.**

Unternehmen mit mehr als einem Angestellten und der Schätzung, dass rund ein Fünftel dieser Unternehmen Mitarbeiterbeteiligungen abgeben, könnten zwischen 1 und 3 Prozent der Neugründungen betroffen sein.

5.4 Auswirkungen auf die Gesellschaft

Es sind keine Auswirkungen auf die Gesellschaft zu erwarten.

5.5 Auswirkungen auf die Umwelt

Es sind keine Auswirkungen auf die Umwelt zu erwarten.

5.6 Andere Auswirkungen

Keine.

6 Rechtliche Aspekte

6.1 Verfassungsmässigkeit

Der Entwurf stützt sich auf Artikel 110 der Bundesverfassung vom 18. April 1999⁶ der dem Bund die Kompetenz gibt, Vorschriften über den Schutz der Arbeitnehmenden und Arbeitnehmer zu erlassen.

6.2 Vereinbarkeit mit internationalen Verpflichtungen der Schweiz

Der Entwurf widerspricht keinen von der Schweiz eingegangenen internationalen Verpflichtungen. Die von der Schweiz ratifizierten ILO-Übereinkommen sind durch diese Revision nicht infrage gestellt.

6.3 Erlassform

Ausnahmen vom Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes müssen auf Gesetzesstufe festgelegt werden, wie dies vorliegend auch vorgesehen ist.

⁶ SR 101

6.4 Unterstellung unter die Ausgabenbremse

Die Revision sieht keine zusätzlichen Bundesausgaben vor.

6.5 Einhaltung des Subsidiaritätsprinzips und des Prinzips der fiskalischen Äquivalenz

Die Revision sieht keine neuen Bundeskompetenzen vor.

6.6 Einhaltung der Grundsätze des Subventionsgesetzes

Die Revision sieht keine zusätzlichen Bundesausgaben vor.

6.7 Delegation von Rechtsetzungsbefugnissen

Es findet keine Delegation von Rechtsetzungsbefugnissen statt.

6.8 Datenschutz

Gemäss Artikel 46 ArG sind die Arbeitgeber verpflichtet, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen die Verzeichnisse oder andere Unterlagen, aus denen die für den Vollzug dieses Gesetzes erforderlichen Angaben ersichtlich sind, zur Verfügung zu halten. Personen, die mit Aufgaben nach diesem Gesetz betraut sind, unterstehen einer strikten Schweigepflicht gemäss Artikel 44 ArG.

Gestützt auf die neue Bestimmung sollten die kantonalen Behörden deshalb befugt werden, von neu gegründeten Betrieben die Herausgabe von Namenslisten derjenigen Mitarbeitenden zu verlangen, welche von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen profitieren. Das erfordert eine entsprechende Anpassung von Artikel 73 (Verzeichnisse und andere Unterlagen) der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz.

