



Ville de Lausanne

Municipalité

case postale 5032 – 1002 Lausanne

Secrétariat d'état à l'économie (SECO)
Conditions de travail
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Lausanne, le 2 mars 2023

dossier traité par ST
notre réf. MCA – A.1/2023/21 - sm
votre réf.16.442 n PA. Iv. Dobler

Initiative parlementaire Dobler. Les employés de start-up détenant des participations dans l'entreprise doivent être libérés de l'obligation de saisir leur temps de travail

Madame, Monsieur,

Nous faisons suite au courrier du 17 novembre 2022 de la Commission de l'économie et des redevances du Conseil national, relatif à l'ouverture de la consultation de l'objet mentionné en titre, adressé aux milieux intéressés.

La Municipalité vous informe que la Ville de Lausanne ne soutient pas la modification de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail, LTr) visée par cette initiative.

Dans son avant-projet, la Commission justifie cette modification de la LTr par les besoins spécifiques des nouvelles entreprises et l'important engagement du personnel impliqué dans leur développement. Considérant la capacité d'innovation de ces nouvelles entreprises et du nombre d'emplois qu'elles créent en Suisse, la Commission estime qu'elles doivent bénéficier de conditions particulières en matière de législation sur le travail.

En Suisse, l'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé des travailleuses et travailleurs. Cette obligation découle tant du droit privé¹ que du droit public. Ainsi le législateur a expressément prévu que l'employeur doit prendre les mesures pour prévenir du surmenage². En outre, les mesures ne doivent pas se limiter à préserver mais doivent également viser à améliorer la santé³.

Comme le stipule le SECO, ci-après Secrétariat d'état à l'économie, les dispositions de la LTr concernant la durée du travail et du repos font indirectement partie des mesures visant à protéger la santé des travailleuses et travailleurs⁴. Elles permettent de concrétiser, en partie, l'obligation générale de l'employeur en matière de protection de la santé.

Outre l'atteinte du but imposé par la législation, la préservation et l'amélioration de la santé ainsi que la prévention du surmenage revêtent des intérêts indéniables tant pour le personnel que pour l'employeur. Ainsi l'enregistrement du temps de travail ne vise pas en premier lieu à

¹ Art. 328 du code des obligations

² Art. 6 al. 2 de la loi fédérale sur le travail (LTr)

³ Art. 2 de l'ordonnance 3 de la loi fédérale sur le travail (OLT3)

⁴ Commentaire du SECO 009-1 de l'art. 9 LTr

répondre à un besoin de « contrôler » le nombre d'heures mises à disposition par le personnel mais bien de préserver la santé et prévenir du surmenage.

Or un horaire fondé sur la « confiance », comme le stipule l'avant-projet, ne permettrait pas d'atteindre ce but. Précisons que les travailleuses et travailleurs auquel-le-s la Commission fait référence et pour lequel-le-s elle indique que « le travail, les loisirs et la vie sociale ne sont pas strictement séparés », qui maintiennent leur performance sans phases de repos suffisantes, sont précisément celles et ceux qui courent le plus un risque de surmenage⁵. Considérant l'augmentation du risque, l'employeur devrait donc chercher à protéger davantage ces personnes. A fortiori durant la phase de démarrage de l'entreprise ou d'un projet qui suppose « un grand engagement de la part des personnes impliquées ».

Si le respect des dispositions sur la durée du travail et du repos contribue à la préservation de la santé des travailleuses et travailleurs, il est vrai que d'autres mesures permettent d'atteindre ce but. De nombreuses entreprises disposent de services dont la fonction est de veiller et d'améliorer la santé des collaboratrices et collaborateurs. A cette fin, elles engagent des spécialistes en santé au travail.

Néanmoins, nous imaginons mal de nouvelles entreprises mobiliser leurs ressources dans des systèmes ou solutions de prévention de la santé au travail pour disposer de mesures de prévention couvrant un cadre plus large que celui prévu par la LTr. Comme le souligne justement la Commission, les nouvelles entreprises ont souvent peu de moyens et certain-e-s employé-e-s doivent même faire des concessions sur le salaire. Dans ce contexte, les limites prévues par la LTr en matière de durée du travail et du repos apparaissent comme les solutions les plus simples et les moins coûteuses pour protéger la santé du personnel.

L'objectif de base de l'initiative était de viser les startups. Comme l'indique la Commission, il n'y a pas de définition juridique du statut de start-up. Les définitions du dictionnaire précisent néanmoins qu'il s'agit de « jeune entreprise innovante, notamment dans le secteur des nouvelles technologies ». Nous pouvons aisément comprendre que les entreprises de ce secteur soient soumises à des contraintes particulières lors de leur création, ne serait-ce que pour développer leurs produits et leurs marchés.

Cependant, plutôt que de préciser la notion de start-up et donc les entreprises visées par les modifications de la LTr, la Commission a opté pour une modification qui pointerait toutes les nouvelles entreprises, quel que soit son secteur d'activité. Elle considère qu'une entreprise est nouvelle durant les cinq premières années de son existence.

Ainsi, une nouvelle entreprise active dans le secteur de la restauration, de la vente de détail, du second œuvre, de l'assurance, de la santé ou de l'éducation serait concernée par les nouvelles dispositions et pourrait être dispensée de l'obligation de l'enregistrement du temps de travail. Nous peinons à comprendre le raisonnement de la Commission selon lequel les dispositions de la LTr ne seraient pas adaptées pour les nouvelles entreprises de ces branches ni quels besoins spécifiques auraient lesdites entreprises, auxquelles la modification voudrait apporter une réponse.

L'avant-projet prévoit toutefois que la seule condition du statut de nouvelle entreprise ne soit pas suffisante. L'entreprise devrait, pour être exemptée de l'obligation d'enregistrer le temps de travail, proposer une « forme d'intéressement au résultat au moyen de participation dans l'entreprise ». Notons qu'il n'y a aucune contrainte ni dans la forme ni dans le montant ou la durée de cet intéressement prévue.

⁵ Publication SECO n°710.238.f Protection contre les risques psychosociaux au travail

La Commission estime que la modification visée par l'avant-projet ne toucherait que 1 à 3 % des 10'000 nouvelles entreprises annuelles qu'elle appelle « jeunes pousses », soit 300 entreprises par année. Il n'est ainsi pas certain que la modification permettra d'accroître durablement l'attrait du site économique suisse, surtout si nous considérons que la moitié des entreprises créées disparaissent dans les cinq ans⁶. Ce taux de survie d'environ 50 % concerne par ailleurs toutes les entreprises, qu'elles soient soumises à la LTr ou non. Il inclut donc les 83 % de nouvelles entreprises qui ne comprennent qu'une personne et dont fait mention la Commission.

Il en ressort que l'application de la LTr et la prétendue charge induite par le respect de ses dispositions n'est pas corrélée avec la facilité de création et de survie des entreprises. Si nous pouvons douter que la modification permettra réellement l'implémentation de nouvelles entreprises, il est clair qu'elle induira pour les travailleuses et travailleurs un risque accru pour leur santé. Elle paraît donc totalement disproportionnée.

Dans les faits, plusieurs dispositions permettent d'ores et déjà à de nouvelles entreprises de se créer et se développer sans qu'elles soient forcément concernées par l'enregistrement du temps de travail.

Rappelons en premier lieu que la loi sur le travail ne s'applique pas à certaines catégories d'entreprises. Ainsi une start-up constituée des membres d'une même famille n'est de toute façon pas soumise au champ d'application de la LTr⁷ tant qu'elle n'est pas pourvue de la personnalité morale.

Des personnes peuvent tout à fait décider de s'associer afin de créer leur entreprise puis la développer comme elles l'entendent sans que la loi sur le travail ne s'applique. La LTr ne commencerait à s'appliquer à l'entreprise qu'à partir du moment où les associés décident d'engager un-e travailleur-euse ou si l'entreprise revêt la personnalité morale. En résumé des personnes gérant une entreprise en nom collectif ou sous la forme d'une société en commandite sont libres de consacrer le temps qu'elles souhaitent au développement de leur entreprise. Ceci quel que soit son nombre d'années d'existence⁸.

Enfin les personnes exerçant une activité dirigeante élevée dans l'entreprise, typiquement les propriétaires de l'entreprise, ne sont de toute manière pas soumis à l'enregistrement du temps de travail et ceci quel que soit la forme juridique de la société.⁹

En vertu des règles du droit privé, le risque économique incombe à l'employeur. Il s'agit d'un élément essentiel distinguant la responsabilité de l'employeur (ou des associés) de celle des travailleuses et travailleurs. C'est en partie pour cette raison que le législateur fédéral a prévu des exceptions à la LTr pour les dirigeants d'entreprises. Considérer qu'un « encouragement au résultat » implique que la travailleuse, le travailleur ne soit pas soumis-e aux dispositions de la LTr reviendrait à considérer qu'elle/il bénéficie des mêmes droits et devoirs que les dirigeants, ce qui est évidemment faux.

Il est également important de rappeler qu'avec l'accord des travailleuses et travailleurs, toute entreprise peut opter pour un enregistrement simplifié de la durée du travail¹⁰ en vertu duquel seule la durée du travail quotidien doit être relevée, simplifiant ainsi le procédé, par exemple pour les entreprises nouvellement créées.

⁶ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/industrie-services/entreprises-emplois/demographie-entreprises/taux-de-survie.html>

⁷ Art. 4 LTr

⁸ Commentaire du SECO 109-1 de l'art. 9 OLT1

⁹ Art. 3 let. d LTr & art. 9 OLT1

¹⁰ Art. 73b OLT1

De même, et comme le rapporte la Commission, sous certaines conditions les partenaires sociaux peuvent convenir par une convention collective de travail (CCT) qu'il soit renoncé à l'enregistrement de la durée du travail¹¹. Par cette disposition le législateur vise non seulement à offrir une marge de manœuvre aux entreprises mais également à éviter tout biais dans la concurrence entre elles, du fait que ce type d'accord s'applique à toute une branche.

Tant l'enregistrement simplifié de la durée du travail (art. 73b OLT1) que la renonciation (art. 73a OLT1) sont des possibilités d'assouplissement qui sont conditionnées au fait que les travailleuses et travailleurs (ou leurs syndicats) soient au préalable consulté-e-s. La consultation des travailleuses et travailleurs est un élément central de la loi fédérale sur le travail¹² et la modification proposée par la Commission reviendrait, dans les faits, à permettre des assouplissements déjà possibles mais en affaiblissant l'obligation de consultation.

S'agissant plus spécialement des startups actives dans des secteurs technologiques à haute valeur ajoutée, la tendance consiste depuis plusieurs années à faire appel à des entreprises externes pour toutes phases de cycle de vie d'un produit, du développement à la gestion des non conformités. Le domaine de « l'outsourcing » en ingénierie, déjà en forte croissance en Europe et en Suisse¹³, devrait croître encore plus fortement ces prochaines années¹⁴. Dans un contexte où les startups font appel à des entreprises externes pour obtenir les compétences pointues dont elles ont besoin, il semblerait totalement incohérent que les travailleuses et travailleurs occupé-e-s dans une même entreprise, sur de mêmes projets, soient soumis-e-s à des régimes différents en matière de durée du temps de travail et du repos.

La Municipalité relève enfin que le contrôle par les autorités d'exécution de la loi s'avèreraient être une réelle gageure si la modification devait être acceptée. En effet, chaque autorité est compétente sur son propre territoire et procède aux contrôles non pas pour l'entreprise dans sa globalité au sens de l'unité principale mais pour chaque unité organisationnelle (ou unité locale)¹⁵. Ainsi nombre d'entreprises contrôlées peuvent être des succursales ou des divisions d'une entreprise et ne sont ainsi pas inscrites au registre du commerce. Il est donc dans bien des cas totalement impossible de savoir quand exactement une nouvelle entité a été créée.

En outre, une entreprise pourrait tout à fait changer son organisation interne, supprimer et créer des succursales pour ainsi prétendre à pouvoir bénéficier de l'exception concernant les nouvelles entreprises.

Pour ces raisons, la Municipalité est d'avis que la modification de la loi fédérale sur le travail telle que prévue par l'initiative Dobler ne doit pas entrer en vigueur.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Au nom de la Municipalité

Le syndic
Grégoire Junod



Le secrétaire
Simon Affolter



¹¹ Art. 73a OLT1

¹² Art. 48 LTr

¹³ <https://www.allnews.ch/content/news/capgemini-poursuit-sur-la-lanc%C3%A9e-au-troisi%C3%A8me-trimestre>

¹⁴ <https://www.precedenceresearch.com/engineering-services-outsourcing-market>

¹⁵ Commentaire art. 1 LTr



Date

- 1 MAR. 2023

Procédure de consultation - 16.442 n Pa. iv. Dobler. Les employés de start-up détenant des participations dans l'entreprise doivent être libérés de l'obligation de saisir leur temps de travail

Monsieur le Président de la commission,

Le Gouvernement valaisan vous remercie pour votre invitation du 17 novembre 2022 relative à la procédure de consultation citée en marge. Il a pris connaissance du projet de modification de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr) visant à mettre en œuvre l'initiative parlementaire précitée.

La nécessité d'une flexibilité du temps de travail est compréhensible et reconnue dans certains domaines du secteur tertiaire, en particulier en cas d'interdépendances des délais et de contraintes temporelles avérées. Mais il est tout aussi reconnu qu'un assouplissement des dispositions minimales de protection prévues par LTr doit être complété par des mesures d'accompagnement en faveur des travailleurs, afin que leur protection ne soit pas vidée de sa substance.

Bien que la LTr contienne des dispositions minimales contraignantes, elle accorde une flexibilité dans l'aménagement des horaires de travail, notamment par les larges dérogations prévues dans son ordonnance 2 et, au besoin, par l'octroi d'autorisations de travail de nuit et du dimanche.

S'agissant plus précisément de l'enregistrement du temps de travail, la LTr définit déjà, dans l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, les catégories de travailleurs pour lesquels il est possible de renoncer à cet enregistrement (article 73a) ou de le simplifier (article 73b).

Elle prévoit une exclusion du champ d'application des dispositions relatives à la durée du travail et du repos, pour les travailleurs exerçant une fonction dirigeante élevée, à savoir quiconque dispose, de par sa position et sa responsabilité et eu égard à la taille de l'entreprise, d'un pouvoir de décision important (art. 3 let. d).

La modification proposée prévoit d'exclure du champ d'application des dispositions relatives à la durée du travail et du repos, les travailleurs des nouvelles entreprises (dénommées « start-up ») rémunérés d'une manière particulière, soit ceux qui reçoivent des participations financières dans l'entreprise. Le Conseil d'Etat ne peut souscrire à ce projet pour les raisons suivantes :

1. la notion de « nouvelle entreprise » n'étant pas définie clairement dans le projet, cette nouvelle disposition pourrait s'appliquer à toutes les nouvelles entreprises au cours des cinq premières années suivant la création, qu'il s'agisse d'un restaurant, d'un salon de coiffure ou d'un commerce de détail. Cette extension à toutes les entreprises nouvellement créées est disproportionnée et ne vise pas le but initial, à savoir de soulager les « vraies » start-up ;
2. la participation financière que percevrait le travailleur concerné n'étant pas limitée ni définie, tout travailleur pourrait entrer dans le champ d'application de cette nouvelle disposition et perdre ainsi la protection offerte par la loi, quel que soit sa fonction dans l'entreprise, le type et le montant de l'intéressement au résultat ;
3. l'application de cette nouvelle disposition à toutes les entreprises nouvellement créées comporte un réel risque d'abus, en raison de la création répétée de nouvelles entreprises.

En effet, certains employeurs, quel que soit le secteur d'activité considéré, seraient tentés de créer tous les cinq ans une nouvelle entreprise afin de ne pas avoir à respecter les prescriptions

légales relatives à la durée du travail et du repos et, notamment, à enregistrer le temps de travail des collaborateurs impliqués dans son succès.

Cet assouplissement pourrait ainsi créer une inégalité de traitement, voire une distorsion de concurrence vis-à-vis des employeurs qui respectent les dispositions de la LTr ;

4. les travailleurs concernés, bien que soumis aux dispositions de la loi réglant la protection de la santé, comptent parmi les plus exposés au risque d'une charge de travail permanente incontrôlable.

Or, l'enregistrement du temps de travail reste, avec l'absentéisme et le turn over, les seuls indicateurs objectifs à disposition des autorités d'exécution, mais aussi et surtout des employeurs et des employés, leur permettant de monitorer les risques liés au surmenage.

De surcroît, les outils informatiques existants (notamment en lien avec les contrôles d'accès aux locaux), ne permettent plus d'affirmer que l'enregistrement représente aujourd'hui une charge administrative importante. Elle offre au contraire une garantie bienvenue en cas de contestation ou d'éventuel conflit prud'homal, tant pour l'employé que pour l'employeur ;

5. la proposition formulée par une minorité de la commission de revoir la catégorie des personnes non assujetties à la LTr via d'autres critères (fonction de supérieur et spécialistes) est intéressante, si l'on se réfère au point 2. Elle reste néanmoins insatisfaisante, dès lors que toutes les nouvelles entreprises, quel que soit le secteur d'activité, pourraient être concernées.

Le Conseil d'Etat est bien conscient, compte tenu des exigences actuelles du monde du travail, que les dispositions de la LTr, initialement axées sur les entreprises industrielles, ne sont aujourd'hui pas toujours bien adaptées à certains rapports de travail. Il n'est, sur le principe, pas opposé à un assouplissement de ces dispositions, pour autant que les entreprises et les travailleurs concernés soient clairement définis et limités à certains secteurs d'activité.

Force est de constater que l'augmentation des tensions psychosociales sur le lieu de travail provoque une recrudescence des absences pour cause de maladie, ce qui engendre des coûts supplémentaires pour les entreprises et les assurances sociales. Or, les études les plus récentes confirment que les cadres et les employés autonomes du tertiaire sont tout particulièrement exposés, notamment au risque de burnout.

En dépit de la souplesse sur un temps limité qu'elle souhaite introduire, en réalité la disparition des garde-fous prévus par la loi ne peut au final que perturber l'organisation de la vie familiale, sociale et culturelle des personnes concernées et, à terme, nuire à la compétitivité de notre économie, contrairement à son objectif initial.

Dans un marché confronté à une pénurie croissante de main-d'œuvre, la réflexion devrait avant tout porter sur les moyens de garantir une croissance durable aux entreprises indigènes, notamment par le maintien du savoir-faire et de la productivité de celles et ceux qui en constituent les forces vives.

Au vu de ce qui précède, il ne nous paraît pas opportun de soutenir les modifications proposées.

En vous remerciant de nous avoir donné l'opportunité de nous déterminer sur le projet présenté, nous vous prions de croire, Monsieur le Président de la commission, à l'assurance de notre parfaite considération.

Au nom du Conseil d'Etat

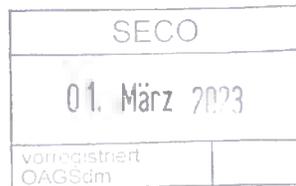
Le président


Roberto Schmidt



La chancelière


Monique Albrecht



Staatssekretariat für Wirtschaft
SECO
Holzikofenweg 36
3003 Bern

28. Februar 2023

Vernehmlassung zu 16.442 n. Pa. Iv. Dobler. Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein

Sehr geehrte Damen und Herren

Der Kommissionspräsident der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates WAK-N hat mit Schreiben vom 17. November 2022 die Kantone zur Vernehmlassung zu 16.442 n. Pa. Iv. Dobler. Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein, eingeladen. Dazu nehmen wir gerne wie folgt Stellung:

Die Forderung nach einer Flexibilisierung der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes wurde in den vergangenen Jahren bereits mehrfach gestellt. So wurde etwa durch die Aufnahmen der Art. 73a und b in die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1; SR 822.111) für bestimmte Kategorien von Arbeitnehmenden die Arbeitszeiterfassungspflicht gelockert oder ganz erlassen.

Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes waren ursprünglich auf industrielle Betriebe ausgerichtet. Bei den heutigen Anforderungen in der Arbeitswelt sind sie auf gewisse Arbeitsverhältnisse nicht mehr in befriedigender Weise anwendbar. Die Attraktivität des Arbeitsplatzes Schweiz ist jedem Kanton ein grosses Anliegen. Veränderte Rahmenbedingungen und neue Anforderungen an den Einsatz von Arbeitnehmenden sollen neue flexiblere Arbeits- und Ruhezeiten in gewissen Bereichen grundsätzlich zulassen.

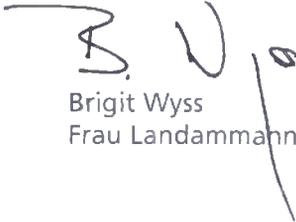
Mit der vorliegenden Vorlage soll die Ausnahme vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes für Arbeitnehmende in neu gegründeten Firmen (sogenannten Start-ups) während fünf Jahren gelten, sofern sie mittels Mitarbeiterbeteiligungen finanziell am Unternehmen beteiligt sind. Start-ups finden im geltenden Recht keine Definition. Im Volksmund sind es neu gegründete Unternehmen, die ein hohes Wachstumspotenzial aufweisen und in flachen Hierarchien mit innovativen Ideen oder neuartigen Technologien ein Geschäftsmodell für junge oder noch nicht existierende Märkte entwickeln. Da für Start-ups keine Legaldefinition existiert und neu gegründete Unternehmen den Arbeitsmarkt beleben und Arbeitsplätze schaffen, somit für die Wirtschaft von Notwendigkeit sind, macht es Sinn, die Bezeichnung «Betriebe» anstelle von «Start-ups» in der Gesetzesvorlage zu verwenden. Mit der zeitlichen Begrenzung auf die ersten fünf Jahre seit Firmengründung und dem Kriterium der Mitarbeiterbeteiligung (Employee Stock Option Plan) werden die von der Gesetzesänderung betroffenen Arbeitnehmenden eingegrenzt. Wir fordern jedoch, dass die Höhe der Beteiligung jedes Arbeitnehmenden einzeln ausgewiesen werden muss. Die Beteiligung aller Arbeitnehmenden an der Unternehmung muss mindestens 30 Prozent betragen.

Wir befürworten die vorgeschlagene Änderung. Dadurch wird der Arbeitsplatz Schweiz gestärkt und ist volkswirtschaftlich sinnvoll. Wir geben aber noch zu bedenken, dass Mitarbeitende, welche einem unechten Beteiligungsmodell unterliegen, bei allfälliger Kurzarbeit keinen Anspruch auf Entschädigung haben. Eine entsprechende Regelung müsste allenfalls geprüft werden.

Für die Möglichkeit, eine Stellungnahme abgeben zu dürfen, bedanken wir uns.

Freundliche Grüsse

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES



Brigit Wyss
Frau Landammann



Andreas Eng
Staatschreiber



Genève, le 1^{er} mars 2023

Le Conseil d'Etat

701-2023

Conseil national
Commission de l'économie et des
redevances
Monsieur Leo Müller
Président
3003 Berne

Concerne : 16.442 n Pa. iv. Dobler - Les employés de start-up détenant des participations dans l'entreprise doivent être libérés de l'obligation de saisir leur temps de travail - consultation

Monsieur le Président,

Notre Conseil a pris connaissance avec intérêt de votre courrier du 17 novembre 2022, concernant l'objet cité en marge, et vous en remercie.

Après un examen attentif de l'avant-projet relatif à la modification de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail) et du rapport explicatif qui l'accompagne, nous vous informons que notre Conseil n'est pas favorable à l'adoption de celle-ci. En effet, de nouvelles dispositions ont été introduites en 2016 dans l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (articles 73a et 73b OLT 1; RS 822.111), autorisant les employeurs à convenir, sous certaines conditions, des dérogations à l'obligation d'enregistrer la durée du travail de manière systématique et détaillée. Ces dernières adaptations ont permis de répondre à la demande de plus de flexibilité dans l'enregistrement de la durée du travail et d'assouplir les dispositions de la loi sur le travail en matière de durée du travail et du repos, tout en garantissant des standards minimaux de protection de la santé au travail.

Nous constatons par ailleurs que, dans les jeunes entreprises "start-up" initialement visées par l'initiative parlementaire, le personnel serait pour la majorité au bénéfice du statut de fonction dirigeante élevée, et ainsi non soumis aux restrictions en matière de durée du travail, sous réserve des règles en matière de protection de la santé.

Bien que nous comprenions le besoin d'améliorer les conditions-cadres offertes aux nouvelles entreprises appelées "start-up", nous considérons néanmoins que la modification proposée des articles 3 et 3a LTr n'est pas propre à atteindre l'objectif initialement visé par l'initiative parlementaire 16.442.

À Genève, selon les données du Répertoire des entreprises du canton de Genève (REG), on dénombre 17'803 entreprises dont la fondation remonte à moins de 5 ans (données de 2018 à 2022). Elles sont actives dans 76 branches économiques différentes et peuvent être regroupées en 18 secteurs d'activité. Plus de la moitié de ces nouvelles entreprises se

retrouvent dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques¹ (17%), le commerce (14%), la construction (11%) et les activités financières et d'assurance (9%).

Une majorité de ces entreprises ne sont pas des "start-up" au sens de l'initiative, mais de jeunes entreprises actives dans des branches économiques traditionnelles.

Nous constatons ainsi que l'avant-projet proposé restreint les garanties minimales en matière de protection de la santé pour les travailleuses et travailleurs dans de nombreuses entreprises sans cibler réellement les start-up.

En vous remerciant par avance de l'attention que vous voudrez bien accorder à notre prise de position, nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de notre parfaite considération.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :

A blue ink signature consisting of several vertical, slightly curved strokes, resembling the letters 'M' and 'R' intertwined.

Michèle Righetti

Le président :

A blue ink signature with a large, sweeping initial 'M' followed by several smaller, connected strokes.

Mauro Poggia

Copie à : info.ab@seco.admin.ch

¹ Elles comprennent les activités juridiques, comptables, de conseil d'entreprises, de gestion, les prestations de services d'architecture, d'ingénierie, recherche développement scientifique, publicité et études de marché, activités vétérinaires.



CH-6371 Stans, Dorfplatz 2, Postfach 1246, STK

PER E-MAIL

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Telefon 041 618 79 02
staatskanzlei@nw.ch
Stans, 28. Februar 2023

16.442 n Pa. Iv. Dobler. Arbeitsnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligung sollen von der Arbeitszeitverfassung befreit sein. Stellungnahme

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 17. November 2022 haben Sie uns eingeladen, zum Entwurf der revidierten Artikel 3 und 3a des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG, SR 822.11) betreffend die Befreiung von der Arbeitszeiterfassung der Arbeitnehmenden mit Firmenbeteiligungen in Start-ups Stellung zu nehmen. Wir bedanken uns für die Möglichkeit dazu und lassen uns wie folgt vernehmen.

Mit der vorgeschlagenen Gesetzesänderung sollen neu gegründete Unternehmen bessere Bedingungen erhalten, um auf dem Markt Fuss fassen zu können. Konkret sollen am Unternehmen beteiligte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr Flexibilität bei ihrer Arbeitszeitgestaltung erhalten und deshalb vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen werden. Die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz sollen allerdings auch für diese Arbeitnehmenden weiterhin Anwendung finden.

Wir lehnen die vorgeschlagene Lösung der WAK aus den folgenden Gründen ab.

Die Forderung nach einer Flexibilisierung der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes wurde in den vergangenen Jahren bereits mehrfach gestellt. Wir erkennen, dass die sich jüngst ändernden Rahmenbedingungen und anhaltende Digitalisierung der Arbeitswelt neue Anforderungen an den Einsatz von Arbeitnehmenden stellen und eine sinnvolle und zielführende Flexibilisierung von Arbeits- und Ruhezeiten in gewissen Bereichen grundsätzlich begrüssenswert sein können. Insbesondere bei ausgewiesenen terminlichen Abhängigkeiten und zeitlichen Engpässen erscheint uns der Bedarf an Arbeitszeitflexibilität nachvollziehbar und anerkannt, unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmerschutz nicht ausgehöhlt wird. Wir sehen der vorliegenden Vorlage unter Verweis auf den Arbeitnehmerschutzgedanken sowie der bereits vorhandenen Flexibilität für Arbeitnehmende im Arbeitsgesetz kritisch entgegen.

Das Arbeitsgesetz enthält zwingende Mindestbestimmungen zum allgemeinen Gesundheitsschutz sowie zu den Arbeits- und Ruhezeiten. Diese Minimalvorschriften schützen die physische und psychische Gesundheit und damit die Leistungskraft der Mitarbeitenden. Schon heute bestehen allerdings zahlreiche Ausnahme- und Spezialbestimmungen, welche den Betrieben eine Flexibilisierung ermöglichen: So können Arbeitnehmende bei hohem Arbeitsanfall vorübergehend recht zeitintensiv eingesetzt werden. Liegt ein dringendes Bedürfnis des Betriebes vor, ist auch bewilligungspflichtige Nacht- oder Sonntagsarbeit möglich. Als weitere Flexibilisierung sind Arbeitnehmende, welche eine höhere leitende oder eine

wissenschaftliche Tätigkeit ausüben, von den Arbeitszeitvorschriften ausgenommen. Es ist davon auszugehen, dass diese Ausnahmeregelung auf viele Arbeitnehmende in «echten» Start-ups zutrifft, da bei diesen die Hierarchien typischerweise flach sind, die Arbeitnehmenden durch Eigenverantwortung und Unternehmergeist den Geschäftsgang und die Entwicklung des Unternehmens massgeblich beeinflussen oder sie wissenschaftlichen Tätigkeiten nachgehen. Zudem gelten für viele Branchen bei Arbeits- und Ruhezeiten bereits heute Sonderbestimmungen.

Alle diese aktuellen Regelungen bieten auch neu gegründeten Unternehmen bereits heute schon ein hohes Mass an flexibler Arbeitszeitgestaltung und decken deren spezifische Bedürfnisse genügend ab. Es scheint uns nicht angezeigt, diese Unternehmensgruppe zusätzlich privilegierter und anders als andere etablierte Unternehmen zu behandeln. Das Gleichbehandlungsgebot muss unseres Erachtens gewahrt bleiben, ansonsten mit Wettbewerbsverzerrungen gerechnet werden müsste.

Zudem stellen Arbeitszeiterfassungen dank der Digitalisierung heute keine administrativen Hürden mehr dar, die ein Unternehmen beim Fussfassen im Markt hindern würde. Ein Führen der Arbeitszeiterfassung für diese Unternehmensgruppe erscheint uns zumutbar.

Erwähnt sei in diesem Zusammenhang, dass im Kanton Nidwalden nicht bekannt ist, dass es im Bereich von Start-ups in Bezug auf das Arbeitsgesetz Probleme gegeben hat und Forderungen nach mehr Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung als bereits wie oben skizziert möglich ist, je im Raume gestanden sind.

Start-ups sind im allgemeinen Verständnis neu gegründete Unternehmen, die ein hohes Wachstumspotenzial aufweisen und in flachen Hierarchien mit innovativen Ideen oder neuartigen Technologien ein Geschäftsmodell für junge oder noch nicht existierende Märkte entwickeln. Mangels Definition für Start-ups im geltenden Recht soll gemäss Vorentwurf die neue Ausnahmebestimmung grundsätzlich für alle Betriebe in den ersten fünf Jahren seit der Firmengründung gelten. Das würde bedeuten, dass die erfolgsbeteiligten Arbeitnehmenden all dieser Unternehmen fünf Jahre lang dem Arbeitsgesetz nicht unterstellt wären. Dies gälte folglich beispielsweise auch für Mitarbeitende eines neu gegründeten Coiffeursalons, eines neuen Pizzarestaurants gleich wie für jene eines High-Tech-Unternehmens, eines neuen Ladengeschäfts oder einer Reinigungsfirma. Diese Ausdehnung auf alle neu gegründeten Unternehmen erscheint uns unverhältnismässig und geht entschieden zu weit. Sie hebt unseres Erachtens den Arbeitnehmerschutz komplett aus und birgt eine grosse Missbrauchsgefahr. Sie würde unausweichlich zu einem Anstieg von neuen Eintragungen neuer Firmen nach fünf Jahren bei den Handelsregisterämtern führen. Nebst der Missbrauchsgefahr wird ein unnötiger administrativer Mehraufwand bei den Handelsregisterämtern befürchtet.

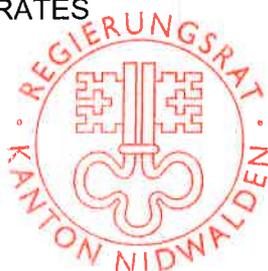
Durch den Wegfall des Schutzes bezüglich Arbeits- und Ruhezeiten während fünf Jahren sind die betroffenen Arbeitnehmenden der Gefahr nicht kontrollierbarer Dauerbelastung ausgesetzt. Eine solche Regelung widerspricht der Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden. Es würde dadurch ein rechtsfreier Raum geschaffen, den wir als problematisch erachten.

Die Kontrollen der Arbeitszeiterfassungen durch die Arbeitsinspektorate werden erschwert. Dies führt zu Mehrkosten.

Wir bitten um Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse
NAMENS DES REGIERUNGSRATES


Joe Christen
Landammann




lic. iur. Armin Eberli
Landschreiber

Geht an:

- info.ab@seco.admin.ch



Sitzung vom

28. Februar 2023

Mitgeteilt den

28. Februar 2023

Protokoll Nr.

180/2023

Nationalrat
Kommission für Wirtschaft
und Abgaben (WAK-N)
3003 Bern

per E-Mail an:

info.ab@seco.admin.ch

**16.442 n Pa. IV. Dobler. Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen
sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein
Vernehmlassung**

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident

Wir beziehen uns auf Ihr Schreiben vom 17. November 2022 in erwähnter Sache und bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Die vorgeschlagene Revision des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG; SR 822.11) soll neu gegründeten Unternehmen bessere Marktbedingungen bieten. Dazu soll Mitarbeitenden, die im Besitz einer Mitarbeiterbeteiligung sind, in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung mehr Flexibilität bei ihrer Arbeitszeitgestaltung eingeräumt werden. Dazu ist vorgesehen, sie – abgesehen vom Gesundheitsschutz – vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes auszunehmen.

Die Regierung des Kantons Graubünden lehnt die vorgeschlagene Revision gemäss Mehrheitsantrag ab und folgt somit dem Minderheitsantrag Marti Samira.

Die geltenden Regeln bieten Mitarbeitenden von Start-ups, sofern sie nicht ohnehin vom Geltungsbereich des ArG ausgeschlossen sind, bereits heute genügend Flexibilität zur Gestaltung ihrer Arbeits- und Ruhezeiten. Zudem dehnt die Formulierung des Anwendungsbereichs den Rahmen der vorgeschlagenen Sonderlösung zu stark aus.

Im Übrigen würde sich der Minderheitsantrag Aeschi mit diesen vielen Kriterien, die teils unbestimmt sind, als viel zu kompliziert erweisen. Ein Vollzug wäre kaum möglich. Dieser ist somit selbstredend umso mehr abzulehnen.

Ausreichender Spielraum nach geltendem Recht

Bereits nach den geltenden Regeln sind (unter Vorbehalt von Art. 3a ArG) Arbeitnehmende, die eine höhere leitende oder eine wissenschaftliche Tätigkeit ausüben, vom Anwendungsbereich des ArG ausgeschlossen. Dadurch wird ein beachtlicher Teil der Arbeitnehmenden von Start-ups ohnehin nicht von allenfalls zu engen Arbeitszeitvorschriften betroffen sein. Weitere heute bereits existierende Ausnahmebestimmungen bieten im Bedarfsfall (z. B. bewilligungspflichtige Nacht- oder Sonntagsarbeit) Flexibilität für die gesamte Arbeitnehmerschaft, und es existieren Sonderbestimmungen für verschiedenste Branchen. Aus dem Vollzug des Arbeitsinspektorats Graubünden sind bisher auch keine Fälle bekannt, in welchen Start-ups durch zu wenig flexible Arbeits- und Ruhezeiten eingeschränkt gewesen wären.

Zu weit gefasster Anwendungsbereich

Nachdem keine Legaldefinition für den Begriff "Start-up" existiert, dehnt die vorliegende zu beurteilende Sonderregelung den Anwendungsbereich auf sämtliche Betriebe in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung aus. Auch das zweite Kriterium der Beteiligung am Unternehmenserfolg über ein Mitarbeiterbeteiligungsmodell, dessen Art ausdrücklich nicht eingeschränkt ist, erscheint uns nicht annähernd konkret genug definiert und somit auch für die Vollzugsbehörden ungeeignet. Insgesamt wird

der Anwendungsbereich zu weit ausgedehnt, womit es auch Betrieben, welche nichts mit Start-ups im angedachten Sinn zu tun haben, ermöglicht, sich während längerer Zeit dem Schutz im Bereich der Arbeits- und Ruhezeiten zu entziehen. Eine zu weite Betrachtung bzw. Liberalisierung im Bereich der Nacht- und Sonntagsarbeit bei neu gegründeten Betrieben (man denke an den Internetverkauf oder an Kosmetiksalons) könnte in Kantonen ohne griffige Ladenöffnungs- bzw. Polizeigesetze zu Wettbewerbsverzerrungen führen. In der Praxis stellen wir ausserdem fest, dass eine zu hohe zeitliche Belastung am Arbeitsplatz auch bei besser ausgebildeten und besser bezahlten Arbeitnehmenden vermehrt zu vor allem psychischen Belastungen oder Erkrankungen führt, welche letztlich unserer Wirtschaft schaden und negative Auswirkungen auf die allgemeine Gesundheit, und somit auch auf die Kosten, in unserem Land haben.

Ergänzende Anmerkung

Auch wenn die Regierung des Kantons Graubünden der vorliegenden Revision kritisch bzw. ablehnend gegenübersteht, zeigt die Praxiserfahrung aber auch, dass sich die bestehenden Bestimmungen bzw. Grenzen des ArG in vielen Bereichen als nicht zeitgemäss und nicht flexibel genug erweisen. Als nicht sinnvoll wird jedoch die Tendenz erachtet, Ausnahme- und Sonderregelungen für bestimmte Branchen oder Kategorien von Arbeitnehmenden zu erlassen. Diese führen dazu, dass es sowohl für Arbeitgebende und Arbeitnehmende als auch für die Vollzugsbehörden zunehmend schwieriger wird, die Übersicht über geltende Regeln zu behalten. Auch aus diesem Grund soll daher darauf verzichtet werden, Spezialregelungen wie die vorliegende einzuführen. Stattdessen würden wir eine generelle Flexibilisierung der Bestimmungen des ArG wünschen, welche – begründete Ausnahmen vorbehalten – auf alle Arbeitnehmenden anwendbar wären. Im Kanton Graubünden bereitet es aufgrund der starken Saisonalität insbesondere Arbeitnehmenden der Bau- und Tourismusbranche regelmässig Schwierigkeiten, sich an die strikten geltenden Regeln zu halten. Unseres Erachtens würden klare, vereinfachte und flexible Regeln deren Anwendbar-

keit sowie den Vollzug vereinfachen und letztlich den Gesundheitsschutz als primäres Ziel des Arbeitsgesetzes fördern.

Freundliche Grüsse



Namens der Regierung

Der Präsident:

Peter Peyer

Der Kanzleidirektor:

Daniel Spadin



Regierung des Kantons St.Gallen, Regierungsgebäude, 9001 St.Gallen

Kommission für Wirtschaft und Abgaben
des Nationalrates
3003 Bern

Regierung des Kantons St.Gallen
Regierungsgebäude
9001 St.Gallen
T +41 58 229 74 44
info.sk@sg.ch

St.Gallen, 27. Februar 2023

16.442 n Pa. Iv. Dobler. Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein; Vernehmlassungsantwort

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 17. November 2022 laden Sie uns ein, zur eingangs erwähnten parlamentarischen Initiative Stellung zu beziehen. Wir danken für diese Gelegenheit und äussern uns gern wie folgt:

Der in der vorliegenden Initiative gewählte Ansatz, Start-ups in den ersten fünf Jahren mit Hilfe von weitreichenden Lockerungen im Bereich des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (SR 822.11; abgekürzt ArG) zu unterstützen, empfinden wir als nicht zielführend. Grundsätzliche Vorbehalte, volkswirtschaftliche Bedenken sowie die Rücksicht auf die Wahrung der Rechte der Arbeitnehmenden sprechen gegen den Entwurf.

Das ArG und die entsprechenden Verordnungen kennen bereits zahlreiche Instrumente, um dem Wunsch der Wirtschaftsakteure nach Flexibilität nachkommen zu können. So unterliegen etwa Personen in Start-ups, die über Eigentümerrechte an ihre Firmen gebunden sind, grundsätzlich keinen Beschränkungen, was ihre Arbeits- und Ruhezeiten betrifft.

Indem für «neu gegründete Unternehmen» Bestimmungen erlassen werden sollen, wonach sie von den üblichen Vorschriften im Zusammenhang mit Arbeits- und Ruhezeiten ausgenommen wären, würde eine rechtsungleiche Situation zu allen übrigen Unternehmen geschaffen, für die die geltenden Regeln weiterhin bindend sind. Dies ist wettbewerbsverzerrend, unabhängig davon, ob die Kategorie neu gegründeter Unternehmen auf einzelne Wirtschaftszweige eingeschränkt wird oder nicht.

Der Entwurf liefert keine klare und nachvollziehbare Definition des Begriffs «Start-up». Sofern die neue Ausnahmebestimmung grundsätzlich für alle Betriebe in den ersten fünf Jahren seit der Firmengründung gelten soll, würde sie folglich auch für Mitarbeitende eines neu gegründeten Coiffeur-Salons, einer Reinigungsfirma, eines Pizzarestaurants



sowie für jene eines High-Tech-Unternehmens Anwendung finden. Dies wäre unverhältnismässig, erst recht mit Blick auf die sehr grosse Zahl von Arbeitnehmenden, die von der angestrebten Lockerung des ArG betroffen wären.

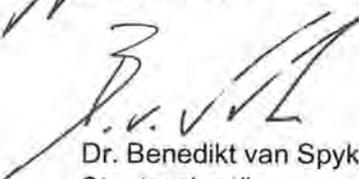
Die Gewährung von Beteiligungsrechten – deren Ausgestaltung bzw. Höhe nicht ausformuliert werden – vermag die Verletzung der Rechte von Arbeitnehmenden, etwa die Unterschreitung der orts- und branchenüblichen Löhne oder die Aufhebung der Regelungen zu Arbeits- und Ruhezeiten, nicht zu kompensieren. Die 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.

Die Regierung des Kantons St.Gallen anerkennt, dass Start-ups eine zunehmend wichtige Rolle für die Innovationskraft eines Landes spielen. Sie tragen wesentlich dazu bei, das Innovationspotenzial aus der Forschung zu nutzen. Zudem nehmen sie eine wichtige Funktion bei der Entwicklung und Anwendung neuer Technologien ein. Anstrengungen, um die Rahmenbedingungen für Start-ups zu optimieren, entsprechen somit einem strategischen Interesse. Wir verweisen in diesem Zusammenhang einerseits auf den vom Bundesrat beim Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation in Auftrag gegebenen Prüfbericht vom Juni 2022, der konkrete Möglichkeiten zur Stärkung des Start-up-Ökosystems aufzeigt. Andererseits unternimmt auch der Kanton St.Gallen selbst konkrete Anstrengungen, wie die im Jahr 2022 lancierten, ineinandergreifenden Strategien für eine gezielte Start-up- und Innovationsförderung dokumentieren.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Im Namen der Regierung


Marc Mächler
Vizepräsident


Dr. Benedikt van Spyk
Staatssekretär



Zustellung auch per E-Mail (pdf- und Word-Version) an:
info.ab@seco.admin.ch



Regierungsrat

Postgasse 68
Postfach
3000 Bern 8
info.regierungsrat@be.ch
www.be.ch/rr

Staatskanzlei, Postfach, 3000 Bern 8

Per E-Mail an:

info.ab@seco.admin.ch

RRB Nr.: 182/2023 22. Februar 2023
Direktion: Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert

Vernehmlassung des Bundes: Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Ausnahme für Arbeitnehmende von neu gegründeten Betrieben) Stellungnahme des Kantons Bern

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Mitglieder der Kommission für Wirtschaft und Abgaben
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Regierungsrat dankt Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Grundsätzliche Bemerkungen

Der Regierungsrat anerkennt den Revisionsbedarf beim Geltungsbereich des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz). Wie im erläuternden Bericht dargelegt, hindert gerade die enge Auslegung des Begriffs «höhere leitende Tätigkeit» (Art. 3. Abs. 1 Bst. d des Arbeitsgesetzes) die flexible Handhabung des Arbeitsgesetzes für Start-up-Unternehmen. Die Ausnahme vom Geltungsbereich für Arbeitnehmende mit höherer leitender Tätigkeit wird gemäss bundesgerichtlicher Praxis äusserst eng ausgelegt. Aufgrund dieser engen Auslegung fallen kaum Arbeitnehmende unter diese Ausnahme, was der heutigen Arbeitswelt nicht mehr gerecht wird.

Der Regierungsrat fände es deshalb zielführender, Art. 3. Abs. 1 Bst. d des Arbeitsgesetzes zu revidieren, als neue Sonderregelungen für spezifische Personengruppen oder gewisse Unternehmenstypen zu schaffen.

Bemerkungen zu Artikel 3

Der Regierungsrat bevorzugt den Antrag der Mehrheit. Er ist der Auffassung, dass betreffend das Mitarbeiterbeteiligungsmodell der Umfang bzw. die Höhe einer Mitarbeiterbeteiligung auf Gesetzesstufe generell und auf Verordnungsstufe mit konkreten Zahlen präzisiert werden müsste, ansonsten besteht die Gefahr der Umgehung.

Den Vorschlag der Minderheit lehnt der Regierungsrat ab. Er ist der Meinung, dass Kriterien, die häufigen Änderungen unterworfen sein können, sehr schlecht vollziehbar sind und zu Rechtsunsicherheit in den Unternehmen führen.

Bruttojahreseinkommen

Bereits im Jahr 2016 wurde in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz Art. 73a geschaffen, der die Möglichkeit eines Verzichts auf die Arbeitszeiterfassung für Arbeitnehmende vorsieht. Diese Änderung sah ähnliche Kriterien vor, beispielsweise eine Grenze beim Bruttojahreseinkommen (inkl. Boni) von 120 000 Franken. Die damaligen und heute noch aktuellen Kritikpunkte sind folgende:

- Beim Grundlohn mit Boni kann das Bruttojahreseinkommen stark schwanken. Es stellt sich die Frage, welcher Zeitraum gilt, um zu beurteilen, ob das Bruttojahreseinkommen über bzw. unter 120 000 Franken liegt. Zudem ist dies im Vollzug nur aufwändig prüfbar.
- Eine Lohngrenze über alle Branchen ist nicht sinnvoll, weil die Lohnhöhe je nach Branche stark variiert. In bestimmten Branchen erzielen bereits Sachbearbeitende ein Bruttojahreseinkommen von 120 000 Franken, während in anderen Branchen der Lohn der Geschäftsführenden darunter liegt.

Höherer Bildungsabschluss

Das Kriterium höherer Bildungsabschluss als Alternative zur Bruttojahreseinkommengrenze umfasst eine grosse Arbeitnehmendengruppe, und ist – gerade im Umfeld von Start-up-Unternehmen – nicht sehr zielgerichtet. Zudem dürfte die Zahl der betroffenen Arbeitnehmenden in den nächsten Jahren noch zunehmen, da immer mehr Arbeitnehmende über einen höheren Bildungsabschluss verfügen. Es bleibt unklar, ob dies die Absicht des Parlaments ist.

Zustimmung zur Nichtanwendbarkeit des Arbeitsgesetzes

Grundsätzlich bestehen in der Lehre Bedenken, ob Arbeitnehmende aufgrund des Subordinationsverhältnisses im Arbeitsrecht in die fehlende Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes einwilligen können. Vollzugstechnisch schwierig erweist sich der Rückzug der Zustimmung: Kann diese jederzeit erfolgen? Wie wird der aktuelle Status bezüglich Zustimmung im Unternehmen geprüft?

Bemerkungen zu Artikel 3a

Aus Sicht des Regierungsrats ist es wichtig, dass die Vorschriften des Arbeitsgesetzes zum Gesundheitsschutz (Art. 6, 35, 35a, 35b, 36 und 36a) weiterhin auf alle Arbeitnehmenden, auch diejenigen von Start-up-Unternehmen, angewendet werden. Mit diesem Vorbehalt befürwortet er den Antrag der Mehrheit.

Der Regierungsrat dankt Ihnen für die Berücksichtigung seiner Anliegen.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrates



Christine Häslar
Regierungspräsidentin



Christoph Auer
Staatsschreiber

Verteiler

- Wirtschafts-, Energie- und Umweldirektion
- Staatskanzlei
- Finanzdirektion



CONSEIL D'ETAT

Château cantonal
1014 Lausanne

Commission de l'économie
et des redevances du Conseil national
3003 Berne

Par courrier électronique à :
info.ab@seco.admin.ch

Réf. : 23_COU_598

Lausanne, le 22 février 2023

Consultation fédérale relative à la modification de la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr)

Madame, Monsieur,

Le Conseil d'Etat vous remercie de l'avoir consulté au sujet de l'objet cité en titre. Après avoir sollicité la prise de position des milieux concernés, il a l'avantage de se prononcer comme suit.

D'une manière générale, le Conseil d'Etat soutient les objectifs visés par la modification de la loi citée en objet. En effet, dans le Canton de Vaud, de jeunes entreprises innovantes sont fondées chaque année. De par leurs idées et projets inédits, ces dernières créent de l'emploi, contribuent au déploiement de nouvelles technologies sur le marché et participent à la croissance du canton tout en renforçant son attractivité.

En excluant du champ d'application de la LTr les travailleuses et travailleurs qui reçoivent des participations financières dans une nouvelle entreprise, et ce durant cinq ans dès la fondation de cette dernière, l'occupation de cette catégorie de personnel est rendue plus flexible. Les nouvelles entreprises tentant de s'implémenter sur le marché bénéficieront ainsi de davantage de souplesse dans la gestion de leurs ressources humaines, ce qui paraît justifié au vu de leurs caractéristiques particulières et de leurs besoins.

Néanmoins, l'exclusion de la LTr de cette catégorie de travailleuses et travailleurs soulève un certain nombre d'inquiétudes que le Conseil d'Etat estime nécessaire de relever.

Tout d'abord, en excluant les dispositions relatives à la durée du travail et du repos, il subsiste un risque que les personnes concernées par cette modification effectuent des horaires à tel point excessifs que cela pourrait, au final, engendrer des atteintes à leur santé. Ainsi, si le Conseil d'Etat salue le maintien de l'application des dispositions relatives à la protection de la santé, il craint néanmoins que celles-ci ne constituent pas une caution suffisante dans certaines situations.

En second lieu, l'exception vise les collaboratrices et collaborateurs de nouvelles entreprises qui ont effectivement reçu des participations financières en contrepartie de leur engagement. Le Conseil d'Etat s'interroge à cet égard sur l'absence de conditions ou de restrictions liées à ces participations. En effet, la remise d'actions fictives semble suffire selon le rapport explicatif. Il en va de même pour le nombre de ces participations. N'en posséder qu'une seule suffit-il pour être exclu du champ d'application de la LTr ? Dès lors que la définition légale prévoit une application à toute entreprise nouvellement créée indépendamment de la branche et pour toute forme d'intéressement au résultat, cette marge de manœuvre très large pourrait donner lieu à des abus, voire à une multiplication d'entreprises issues d'acteurs présents de longue date sur le marché (*spin offs*). On peut ainsi imaginer la création de plans d'intéressement quasi fictifs dans des branches inédites et éloignées de celles de l'innovation dans le seul but d'échapper aux obligations relatives à la durée du travail et du repos. L'initiative Dobler évoque les *start-ups* alors que le texte mis en consultation englobe l'ensemble des entreprises dont la fondation remonte à moins de cinq ans, indépendamment du caractère novateur de l'activité et des risques pris par les investisseuses et investisseurs. Une clarification de la notion de *start-up*, puisque c'est de celles-ci dont il est question, ainsi que de la nature des participations, seraient à tout le moins les bienvenues.

Enfin, le Conseil d'Etat propose l'examen d'alternatives à l'exclusion pure et simple de cette catégorie de travailleurs et travailleuses du champ d'application de la LTr. Ainsi en va-t-il de leur intégration dans l'Ordonnance 2 relative à la Loi sur le travail (OLT2), où des dérogations aux dispositions sur la durée du travail et du repos pourraient être définies en tenant compte des spécificités de ces personnes. De tels assouplissements seraient alors en mesure de répondre à l'exigence d'une plus grande flexibilité plébiscitée par les nouvelles entreprises, sans toutefois exclure de la LTr les travailleuses et les travailleurs présentant les particularités visées par ce projet.

Réitérant ses remerciements de l'avoir associé à cette consultation, le Conseil d'Etat vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de sa haute considération.

AU NOM DU CONSEIL D'ETAT

LA PRESIDENTE



Christelle Luisier Brodard

LE CHANCELIER



Aurélien Buffat



SECO	
20. Feb. 2023	
vorregistriert OAGSdm	

Landammann und Regierungsrat des Kantons Uri

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)
Direktion für Arbeitsbedingungen
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Parlamentarische Initiative «Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligung sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein» (16.442 n Pa. IV. Dobler); Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 17. November 2022 haben Sie den Regierungsrat des Kanton Uri eingeladen, zum Vorentwurf der Parlamentarischen Initiative 16.442 von Nationalrat Marcel Dobler, «Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligung sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein», Stellung zu nehmen. Wir danken Ihnen für diese Möglichkeit.

Start-ups schaffen Arbeitsplätze und sind ein wichtiger Innovationstreiber der Schweizer Wirtschaft. Bisher nimmt das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz [ArG]; SR 822.11) jedoch unzureichend Rücksicht auf die besonderen Bedürfnisse und die Realität von Start-ups. Es drängt sich eine Anpassung des Arbeitsgesetzes zugunsten von Start-ups auf. Der Regierungsrat unterstützt darum den Mehrheitsantrag der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats grundsätzlich.

Voraussetzung für die Befreiung der Arbeitszeiterfassung soll aber sein, dass die Firmenbeteiligung eine Mindesthöhe ausweist. Andernfalls besteht die Gefahr, dass mit einer marginalen Scheinbeteiligung die Arbeitszeiterfassung gegen den Willen des Gesetzgebers ausgehebelt werden könnte. Im Weiteren soll die Befreiung der Arbeitszeiterfassung nur für Start-ups im eigentlichen Sinne (mit einem skalierbaren und innovativen Geschäftsmodell) und nicht für alle Neuunternehmen während der ersten fünf Betriebsjahren gelten. Andernfalls ist ein Wettbewerbsnachteil für bestehende Unternehmen mit einem konventionellen Geschäftsmodell zu befürchten. Der Regierungsrat regt daher an,

die von der Kommission vorgeschlagene Definition von Start-ups zu präzisieren.

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme und grüssen Sie freundlich.

Altdorf, 17. Februar 2023



Im Namen des Regierungsrats

Der Landammann

Der Kanzleidirektor

A handwritten signature in blue ink, consisting of several vertical and horizontal strokes, representing the name Urs Janett.

Urs Janett

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, sweeping initial 'R' followed by several loops and a long horizontal tail, representing the name Roman Balli.

Roman Balli



Regierungsrat, 9102 Herisau

Staatssekretariat für Wirtschaft
(per E-Mail: info.ab@seco.admin.ch)

Dr. iur. Roger Nobs
Ratschreiber
Tel. +41 71 353 63 51
roger.nobs@ar.ch

Herisau, 17. Februar 2023

Eidg. Vernehmlassung; Pa. Iv. Dobler. Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein; Stellungnahme des Regierungsrates von Appenzell Ausserrhoden

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 17. November 2022 unterbreitet die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats (WAK-N) den Kantonsregierungen den Entwurf der revidierten Art. 3 und 3a des Arbeitsgesetzes (ArG; SR 822.11) betreffend die Befreiung von der Arbeitszeiterfassung der Arbeitnehmenden mit Firmenbeteiligungen in Start-ups zur Stellungnahme bis zum 3. März 2023.

Der Regierungsrat von Appenzell Ausserrhoden nimmt dazu wie folgt Stellung:

Vom Grundsatz her unterstützt der Regierungsrat von Appenzell Ausserrhoden das Ansinnen die Rahmenbedingungen für Start-ups zu optimieren und zu verbessern. Dabei ist ihm die Steigerung der Innovationsfähigkeit und die Verbesserung der Bedingungen für Start-ups ein wichtiges Anliegen damit diese Unternehmen besser und auf dem Markt rascher Fuss fassen und den geplanten Erfolg realisieren können.

Der Regierungsrat lehnt die Vorlage dennoch aus folgenden Gründen ab:

- In der Besserstellung von Start-ups (im Sinne aller Neugründungen) gegenüber bestehenden Unternehmen besteht die direkte Gefahr einer Wettbewerbsverzerrung. Es ist nicht zu rechtfertigen, dass Jungunternehmen im Sinne von allen Neugründungen gesetzlich weitgehend anders behandelt werden als bestehende Betriebe. Auch bestehende Unternehmen können innovativ sein und praktizieren Eigenverantwortung und Unternehmergeist.
- Start-ups sind im allgemeinen Verständnis neu gegründete Unternehmen, die ein hohes Wachstumspotenzial aufweisen und in flachen Hierarchien mit innovativen Ideen oder neuartigen Technologien ein Geschäftsmodell für junge oder noch nicht existierende Märkte entwickeln. Mangels Definition für Start-ups im geltenden Recht soll gemäss Vorentwurf die neue Ausnahmebestimmung grundsätzlich für alle Betriebe in den ersten fünf Jahren seit der Firmengründung gelten. Die erfolgsbeteiligten Arbeitnehmenden all dieser Unternehmen wären fünf Jahre lang dem Arbeitsgesetz nicht unterstellt. Dies gälte folglich somit auch für



- Mitarbeitende eines neu gegründeten Gewerbeunternehmens (z.B. Coiffeursalons, Take-Away-Restaurants, etc.). Diese Ausdehnung auf alle neu gegründeten Unternehmen ist unverhältnismässig und geht zu weit. Die vorgeschlagene Regelung nimmt das Anliegen der Anpassung für "echte" Start-ups nicht auf.
- Die Befreiung der Arbeitszeiterfassung für Start-ups erschwert den Vollzug des Arbeitsinspektorates durch eine unklare Rechtsbegrifflichkeit. Die notwendigen Dokumente für die Kontrolle und Aufsicht der Arbeitszeit nach Gesetz und Verordnung fehlen. Flankierende Massnahmen, die für Arbeitnehmende ein Minimum an Ausgleich für die grössere Belastung bedeuten, fehlen gänzlich. Der Kontrollaufwand für das Arbeitsinspektorat würde in der Folge stark zunehmen. Die Kontrolle des Gesundheitsschutzes würde in der Praxis aufwändige Befragungen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden notwendig machen. In der Folge führt dies auch bei Unternehmen zwangsläufig zu Mehrbelastungen. Der Vorentwurf führt somit zu einem Ausbau der personellen Kapazitäten im Arbeitsinspektorat und damit verbunden zu höheren Personalkosten.
 - Die arbeitsgesetzlichen Normen zu den Arbeits- und Ruhezeiten werden für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmenden durch zahlreiche Sonderbestimmungen der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112) bereits flexibilisiert. Diese Unternehmen können Arbeitnehmende in der Nacht- und/oder am Sonntag bewilligungsfrei beschäftigen. Namentlich die geltenden Art. 5 (Verlängerung des Zeitraumes der täglichen Arbeit bei Tages- und Abendarbeit), Art. 6 (Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit), Art. 7 (Verlängerung der Arbeitswoche) und Art. 9 (Verkürzung der täglichen Ruhezeit) der ArGV 2 sehen Flexibilisierungen für den möglichen Einsatz von Arbeitnehmenden vor. Zudem hat der Bundesrat Arbeitnehmerkategorien definiert, für die ein Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung (Art. 73a ArGV 1) bzw. eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung (Art. 73b ArGV 1) möglich ist, wovon auch Arbeitnehmende in Start-ups profitieren können.
 - Die Ausnahmeregelung bei der Arbeitszeiterfassung auf alle Start-ups während fünf Jahren birgt eine grosse Missbrauchsgefahr. Den Unternehmen wird so gesetzlich ermöglicht, den Betrieb nach fünf Jahren einzustellen und unter anderem Namen im Handelsregister wieder neu zu eröffnen. Damit gelten wiederum für alle erfolgsbeteiligten Mitarbeitenden für die nächsten fünf Jahre die Befreiung der Zeiterfassung. Diese Praxis kann beliebig fortgeführt werden, was zu einer Ungleichheit führen würde gegenüber langjährigen Unternehmen und Unternehmen, welche sich an die arbeitsgesetzlichen Vorgaben halten.
 - Gemäss Vorentwurf gilt die neue Bestimmung für diejenigen Arbeitnehmenden von neu gegründeten Unternehmen, welche aufgrund eines Mitarbeiterbeteiligungsmodells am Unternehmenserfolg beteiligt sind. Damit wird nicht nur die Art der Mitarbeiterbeteiligung offengelassen, sondern auch deren Höhe. Arbeitgebende könnten Kleinstbeteiligungen (sogenannte Mitarbeiteraktien) an Arbeitnehmende ausgeben oder verschwindend kleine Erfolgsbeteiligungen in die Arbeitsverträge aufnehmen mit dem Resultat, dass Arbeitnehmende den Schutz der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen vollständig verlieren.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Im Auftrag des Regierungsrates

Dr. iur. Roger Nobs, Ratschreiber



Landammann und Standeskommission

Sekretariat Ratskanzlei
Marktgasse 2
9050 Appenzell
Telefon +41 71 788 93 11
info@rk.ai.ch
www.ai.ch

Ratskanzlei, Marktgasse 2, 9050 Appenzell

Per E-Mail an
info.ab@seco.admin.ch

Appenzell, 16. Februar 2023

16.442 Parlamentarische Initiative Dobler. Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein Stellungnahme Kanton Appenzell I.Rh.

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 17. November 2022 haben Sie uns die Vernehmlassungsunterlagen zum Vorentwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG) zukommen lassen.

Die Standeskommission hat die Unterlagen geprüft. Sie lehnt die vorgeschlagene Teilrevision aus folgenden Gründen ab:

Das ArG enthält zwingende Mindestbestimmungen zum allgemeinen Gesundheitsschutz sowie zu den Arbeits- und Ruhezeiten. Diese Minimalvorschriften schützen die physische und psychische Gesundheit und damit die Leistungskraft der Mitarbeitenden. Schon heute bestehen allerdings zahlreiche Ausnahme- und Spezialbestimmungen, welche den Betrieben die nötige Flexibilität geben: So können Arbeitnehmende bei hohem Arbeitsanfall vorübergehend recht zeitintensiv eingesetzt werden. Liegt ein dringendes Bedürfnis des Betriebs vor, ist auch eine bewilligungspflichtige Nacht- oder Sonntagsarbeit möglich.

Als weitere Flexibilisierungsmassnahme sind Arbeitnehmende, welche eine höhere leitende oder eine wissenschaftliche Tätigkeit ausüben, von den Arbeitszeitvorschriften ausgenommen. Es ist davon auszugehen, dass diese Ausnahmeregelung auf viele Arbeitnehmende in echten Start-ups zutrifft, da bei diesen die Hierarchien typischerweise flach sind, die Arbeitnehmenden durch Eigenverantwortung und Unternehmergeist den Geschäftsgang und die Entwicklung des Unternehmens massgeblich beeinflussen oder sie wissenschaftlichen Tätigkeiten nachgehen.

Zudem gelten für viele Branchen bei Arbeits- und Ruhezeiten bereits heute Sonderbestimmungen.

Alle diese Regelungen bieten auch neu gegründeten Unternehmen ein hohes Mass an flexibler Arbeitszeitgestaltung und decken deren spezifische Bedürfnisse genügend ab. Zudem stellen Arbeitszeiterfassungen dank der Digitalisierung heute keine administrative Hürde mehr dar.

Start-ups sind im allgemeinen Verständnis neu gegründete Unternehmen, die ein hohes Wachstumspotenzial aufweisen und in flachen Hierarchien mit innovativen Ideen oder neuartigen Technologien ein Geschäftsmodell für junge oder noch nicht existierende Märkte entwickeln. Mangels Definition für Start-ups im geltenden Recht soll gemäss Vorentwurf die neue Ausnahmebestimmung grundsätzlich für alle Betriebe in den ersten fünf Jahren seit der Firmengründung gelten. Die erfolgsbeteiligten Arbeitnehmenden all dieser Unternehmen wären fünf Jahre lang dem Arbeitsgesetz nicht unterstellt. Dies gälte folglich beispielsweise auch für Mitarbeitende eines neu gegründeten Coiffeursalons, eines neuen Pizzarestaurants gleich wie für jene eines High-Tech-Unternehmens. Diese Ausdehnung auf alle neu gegründeten Unternehmen erscheint unverhältnismässig.

Durch den Wegfall des Schutzes bezüglich Arbeits- und Ruhezeiten während fünf Jahren sind die betroffenen Arbeitnehmenden der Gefahr nicht kontrollierbarer Dauerbelastung ausgesetzt. Eine solche Regelung widerspricht der Fürsorgepflicht der oder des Arbeitgebenden.

Im Kanton Appenzell I.Rh. wurden bisher im Bereich von Start-ups in Bezug auf das Arbeitsgesetz keine Probleme bekannt. Anfragen von Start-ups zu Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeiten für Arbeitnehmende liegen ebenfalls keine vor.

Die Vorlage weist grosses Missbrauchspotenzial auf. Mit der Umsetzung der Vorlage wäre es jedem neu gegründeten Unternehmen möglich, ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm einzuführen, in dem jeder und jedem Angestellten eine Option (Stock Option, Phantom Option etc.) zugeteilt wird. Durch diese Verteilung einer einzigen Option (mit einem Nominalwert im Rappen- oder einstelligen Frankenbereich) pro Arbeitskraft wären die Angestellten bereits nicht mehr dem ArG unterstellt.

Abschliessend erscheint es mangelhaft, dass die Vorlage nicht, wie sonst üblich, das Ergebnis von Verhandlungen der Sozialpartner ist.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Im Auftrage von Landammann und Standeskommission

Der Ratschreiber:


Markus Dörig

Zur Kenntnis an:

- Volkswirtschaftsdepartement Appenzell I.Rh., Marktgasse 2, 9050 Appenzell
- Ständerat Daniel Fässler, Weissbadstrasse 3a, 9050 Appenzell
- Nationalrat Thomas Rechsteiner (thomas.rechsteiner@parl.ch)



SECO	
17. Feb. 2023	
vorregistriert OAGSdm	

REGIERUNGSRAT

Regierungsgebäude, 5001 Aarau
Telefon 062 835 12 40, Fax 062 835 12 50
regierungsrat@ag.ch
www.ag.ch/regierungsrat

A-Post Plus
Staatssekretariat für Wirtschaft
Holzikofenweg 36
3003 Bern

15. Februar 2023

16.442 n Pa. Iv. Dobler. Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein; Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 17. November 2022 wurden die Kantonsregierungen eingeladen, zum Vorentwurf der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats zur Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) (Umsetzung der parlamentarischen Initiative [16.442] "Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein") Stellung zu nehmen. Der Regierungsrat des Kantons Aargau bedankt sich für diese Möglichkeit und äussert sich zur Vorlage wie folgt:

Mit der Initiative soll für neu gegründete Unternehmen die notwendige Flexibilität geschaffen werden, wichtige Arbeitnehmende mit einer Beteiligung am Unternehmen primär von starren Vorgaben bezüglich Arbeitszeiten zu befreien. Der allgemeine Gesundheitsschutz soll aber beibehalten werden. Die Lockerung der Vorgaben ist auf fünf Jahre ab Firmengründung begrenzt.

1. Persönlicher Geltungsbereich

Zur Erweiterung des persönlichen Geltungsbereichs in Art. 3 ArG um die Berufsgruppe der "Arbeitnehmenden in Start-ups" mit lit. d^{bis} werden ein Mehrheitsantrag (Variante 1) und ein Minderheitsantrag (Variante 2) unterbreitet.

Der Regierungsrat unterstützt im Grundsatz die Variante 1. Die Umsetzung von Variante 2 erscheint nicht sinnvoll. Die vorgegebenen umfangreichen Auflagen sind schwierig zu erreichen und im Start-up-Umfeld eher unrealistisch. Eine derart einschränkende Bestimmung würde in der Praxis kaum Wirkung entfalten.

Die Variante 1 lässt einem Start-up-Betrieb demgegenüber einen sehr grossen Handlungsspielraum in der Auslegung der Vorgaben. Allerdings ist die Ausnahme vom persönlichen Geltungsbereich auf fünf Jahre begrenzt und die Auflage der Beteiligung am Unternehmen betrifft generell nur wenige Arbeitnehmende.

Wesentlich ist jedoch, dass Scheinbeteiligungen ausgeschlossen sind und die unter diese Vorgabe fallenden Arbeitnehmenden wirklich einen massgebenden Einfluss auf das Geschäftsgeschehen haben und deren Einsatz durch hohe Autonomie geprägt ist. Dies ist im Mehrheitsantrag zu wenig genau definiert.

Es wird beantragt, dass in der Bestimmung messbare Kriterien definiert werden müssen, welche für ein Mitarbeiterbeteiligungsmodell erfüllt sein müssen, um eine Scheinbeteiligung auszuschliessen.

Wir schlagen folgende Formulierung vor:

Art. 3

Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3a, ferner nicht anwendbar:

dbis. 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;

2. Vorschriften über den Gesundheitsschutz

Der allgemeine Gesundheitsschutz dieser Berufsgruppe soll gesichert werden durch Aufnahme in Art. 3a ArG mit neuem lit. d (Mehrheitsantrag).

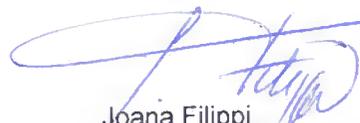
Wenn Art. 3 ArG um die Berufsgruppe von Arbeitnehmenden in Start-up-Unternehmen erweitert wird, ist es zwingend notwendig, die Erweiterung in Art. 3a ArG gemäss Mehrheitsantrag ebenfalls umzusetzen. Nur mit der Subsumierung der Berufsgruppe unter Art. 3a ArG ist der allgemeine Gesundheitsschutz für die Arbeitnehmenden gewährleistet.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Vernehmlassung.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrats


Jean-Pierre Gallati
Landammann


Joana Filippi
Staatsschreiberin

Kopie

• info.ab@seco.admin.ch



LE CONSEIL D'ÉTAT

DE LA RÉPUBLIQUE ET
CANTON DE NEUCHÂTEL

Envoi par courriel électronique (Word et PDF)

Commission de l'économie et des redevances
du Conseil national
3003 Berne

info.ab@seco.admin.ch

Consultation relative à l'initiative Dobler (16.442) « Les employés de start-up détenant des participations dans l'entreprise doivent être libérés de l'obligation de saisir leur temps de travail » : ouverture de la procédure de consultation

Monsieur le président,

Le Canton de Neuchâtel vous remercie de lui avoir donné la possibilité de participer à la consultation citée sous rubrique.

Le Conseil d'État est favorable à une flexibilisation plus grande de l'enregistrement du temps de travail mais ne soutient pas les modifications proposées en l'état. En effet, celles-ci ont pour principale lacune de ne pas suffisamment définir (ou de manière très floue) les personnes qui seront concernées. Tout d'abord, sous l'angle des entreprises considérées, à savoir « les start-up » transformées dans l'avant-projet en « entreprises dont la fondation remonte à moins de cinq ans », le Conseil d'État relève non seulement que la définition est lacunaire mais aussi que le sujet devrait être traité en cohérence pour toutes les sociétés dans lesquelles les dirigeant-e-s s'impliquent de manière forte, ce qui est le cas des PME de l'arc jurassien industriel de même que des fonctions dirigeantes et de spécialistes des entreprises multinationales.

Pour ce qui est des employé-e-s visés, la notion de « à condition qu'ils disposent d'une forme d'intéressement au résultat au moyen de participations dans l'entreprise », inclut des définitions plus ou moins larges des personnes potentiellement concernées et implique de surcroît des réalités économiques très différentes. Dès lors, le Conseil d'État soutient la proposition de la minorité Thomas Aeschi à l'article 3, d^{bis}.

En outre, les conditions minimales nécessaires à ce que la santé physique et psychique des travailleurs/euses soit préservée ne sont pas garanties. Les articles 6, 35 et 36a ne prévoient notamment pas de garde-fous significatifs pour protéger la santé psychique des travailleurs en lien avec des durées de travail excessives.

Nous vous remercions de votre attention et vous prions de croire, Monsieur le président, à l'assurance de notre haute considération.

Neuchâtel, le 15 février 2023

Au nom du Conseil d'État :

Le président,
L. KURTH

La chancelière,
S. DESPLAND



A blue ink signature in cursive script, appearing to read "L. Kurth".

A blue ink signature in cursive script, appearing to read "S. Despland".

Regierungsrat
Rathaus
8750 Glarus

An das Staatssekretariat für Wirtschaft
SECO

Glarus, 14. Februar 2023
Unsere Ref: 2022-223

Vernehmlassung i. S. 16.442 n Pa. Iv. Dobler. Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Nationalratskommission Wirtschaft und Abgaben (WAK) gab uns in eingangs genannter Angelegenheit die Möglichkeit zur Stellungnahme. Dafür danken wir und lassen uns gerne wie folgt vernehmen:

1. Einleitung

Der vorliegende Gesetzesentwurf für die Umsetzung der parlamentarischen Initiative 16.442 «Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein», bezweckt eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für neugegründete Firmen (sog. Start-Ups). In den ersten fünf Jahren eines neu gegründeten Unternehmens sollen bestimmte Arbeitnehmende vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes (ArG) ausgenommen werden. Die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz sollen allerdings auch für diese Arbeitnehmenden weiterhin Anwendung finden. Die vorgeschlagene Gesetzesänderung wurde von der Nationalratskommission Wirtschaft und Abgaben (NR WAK) ausgearbeitet und zur Vernehmlassung auch an die Kantone weitergegeben.

2. Grundsätzliche Einschätzung

Ziel der Vorlage soll die Schaffung besserer Bedingungen für neu gegründete Unternehmen sein. Es scheint klar, dass nach einer Neugründung, in einer Phase der Etablierung des Geschäftsmodells und des Aufbaus der Geschäftsstrukturen ein besonderer Einsatz erforderlich ist, um das Unternehmen am Leben zu erhalten und es erfolgreich für die Zukunft positionieren zu können.

Das Arbeitsgesetz soll auf Arbeitnehmende von Betrieben in den ersten fünf Jahren seit der Firmengründung, die aufgrund eines Mitarbeiterbeteiligungsmodelles am Unternehmenserfolg beteiligt sind, keine Anwendung finden. Als massgeblicher Zeitpunkt gilt die Eintragung ins Handelsregister. Nicht unter den Begriff einer Neugründung fällt eine Geschäftsaufgabe mit unmittelbarer Neugründung eines identischen Betriebs zwecks Optimierung der Rahmenbedingungen. Die Ausnahmeregelung soll für Arbeitnehmende mit einer Mitarbeiterbeteiligung gelten. Es ist nicht ersichtlich, wie umfassend die Beteiligung sein muss. Somit werden auch Mitarbeitende mit einer geringfügigen Beteiligung erfasst, bei welchen die Bindung zur

Firma nur gering ausfällt und folglich ihrer Mehrleistung in der Form eines übermässigen Arbeitseinsatzes kein angemessener Gegenwert gegenübersteht. Dass Arbeitnehmende mit Mitarbeiterbeteiligungen nicht mehr zur Arbeitszeiterfassung verpflichtet sind, schafft Missbrauchspotential und birgt gesundheitliche Risiken. Die Forderung seitens Wirtschaft nach grösserer Flexibilität in der Einsatzgestaltung des Personals ist nachvollziehbar. Es scheint zudem logisch, dass anfangs ein Mehraufwand geleistet werden muss um ein Unternehmen im Markt zu etablieren. Es stellt sich jedoch die Frage, ob eine Befreiung von der Arbeitszeiterfassung für an der Firma beteiligte Personen die richtige Lösung ist, um diese Flexibilität zu schaffen. Es ist festzuhalten, dass für Personen mit übermässiger Geschäftsbindung bereits heute die Möglichkeit der Befreiung von der Arbeitszeiterfassung besteht. In diesem Zusammenhang scheint die Vorlage die Voraussetzung der übermässigen Geschäftsbindung aufzulösen, um auch Personen mit minimaler Beteiligung von der Arbeitszeiterfassung ausnehmen zu können.

Weiter ist zu beachten, dass nicht nur Anstrengung und Engagement über Erfolg und Misserfolg entscheiden, sondern auch die Nachfrage am Markt. Gemäss dem Institut für Jungunternehmen überleben nur rund 50 Prozent der Unternehmen die ersten fünf Jahre. Folglich ist davon auszugehen, dass eine beachtliche Zahl von Arbeitnehmenden mit Beteiligung nie von ihrem Engagement profitieren und einen Gewinn abschöpfen können.

Das eidgenössische Arbeitsgesetz enthält zwingende Mindestbestimmungen zum allgemeinen Gesundheitsschutz sowie zu den Arbeits- und Ruhezeiten im Besonderen. Es handelt sich dabei um eine wichtige Errungenschaft der Schweiz aus der Zeit der Industrialisierung, basierend auf der Erkenntnis der Arbeitsmedizin und der Wirtschaft, dass gesunde Arbeitnehmende das wichtigste Kapital für ein Unternehmen sind. Diese Minimalvorschriften schützen die physische und psychische Gesundheit und damit die Leistungskraft der Mitarbeitenden. Schon heute bestehen zahlreiche Ausnahme- und Spezialbestimmungen, welche den Betrieben eine Flexibilisierung ermöglichen und mit dem Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden vereinbar sind.

3. Anmerkungen zu den einzelnen Bestimmungen / Änderungen

3.1. Das Arbeitsgesetz lässt schon heute eine grosse Flexibilität zu

Ein Unternehmen kann Arbeitnehmende an Werktagen (Montag bis Samstag) in einem Gesamtzeitraum von 17 Stunden (von 6 bis 23 Uhr) bis zu 12 ½ Stunden innert 14 Stunden bewilligungsfrei einsetzen. Falls ausnahmsweise nötig, können Arbeitgeber Überstunden und Überzeit anordnen. So können Arbeitnehmende bei hohem Arbeitsanfall vorübergehend zeitintensiv eingesetzt werden. Es müssen ihnen allerdings im Minimum die entsprechenden gesetzlichen Pausen resp. Ruhezeiten gewährt werden, damit ihre Gesundheit nicht gefährdet wird. Im Weiteren besteht beim Vorliegen eines dringenden Bedürfnisses die Möglichkeit, bewilligungspflichtige Sonn- oder Nachtarbeit anzuordnen. Zu erwähnen gilt es auch, dass der Bundesrat per 1. Januar 2016 Arbeitnehmerkategorien definiert hat, für die ein Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung bzw. eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung zulässig ist. Von dieser Bestimmung können auch Start-ups Gebrauch machen.

3.2. Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich

Das Arbeitsgesetz sieht schon heute vor, dass für Arbeitnehmende, die eine höhere leitende Tätigkeit oder eine wissenschaftliche Tätigkeit ausüben, die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes nicht anwendbar sind. Es ist davon auszugehen, dass diese Bestimmung in Start-ups überwiegend anwendbar ist, da diese zumindest in der Startphase über sehr flache Hierarchien verfügen.

3.3. Unklare Definition für Start-up

Aufgrund der unklaren Definition für Start-ups soll gemäss Vorentwurf die neue Ausnahmebestimmung grundsätzlich für alle Betriebe in den ersten fünf Jahren seit der Firmengründung gelten. Die erfolgsbeteiligten Arbeitnehmenden all dieser Unternehmen wären fünf Jahre lang dem Arbeitsgesetz nicht unterstellt. Dies gälte folglich bspw. auch für Mitarbeitende eines neu gegründeten Gipsergeschäfts, eines neu eröffneten Take-Aways gleich wie für jene eines High-Tech-Unternehmens etc. Die Ausdehnung auf alle neu gegründeten Unternehmen ist unverhältnismässig und geht entschieden zu weit. Die vorgeschlagene Regelung verfehlt das von den Initianten vorgebrachte Ziel, den spezifischen Bedürfnissen «echter» Start-ups Rechnung tragen zu wollen.

3.4. Attraktive Arbeitsbedingungen

Start-ups benötigen üblicherweise sehr gut qualifizierte Arbeitskräfte. Eine erfolgreiche Rekrutierung geht auch mit attraktiven Arbeitsbedingungen einher. Insofern ist es mehr als fraglich, ob die vorgeschlagene Änderung den gewünschten Nutzen für Start-ups generiert.

3.5. Gesundheitsschutz / Fürsorgepflicht

Der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden wird ganz wesentlich durch die Arbeits- und Ruhezeiten beeinflusst. Durch den Wegfall der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen während fünf Jahren sind die betroffenen Arbeitnehmenden der Gefahr nicht kontrollierbarer Dauerbelastung ausgesetzt. Eine solche Regelung widerspricht der Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden. Nach den Erkenntnissen der Arbeitsmedizin ist der menschliche Körper und Geist auf regelmässige Ruhepausen angewiesen, um die Gesundheit nicht zu gefährden. Wie bereits erwähnt, sind gesunde Mitarbeitende das wichtigste Kapital eines Unternehmens. Somit verschlechtert der vorliegende Vorentwurf – entgegen dessen Ausführungen – die Rahmenbedingungen für die Arbeitnehmenden und schlussendlich auch für die Unternehmen.

4. Fazit

Aus wirtschaftlichen Überlegungen ist die Stossrichtung an sich zu begrüßen. Summa summarum scheint die Befreiung von der Arbeitszeiterfassung von an Jungunternehmen beteiligten Arbeitnehmenden aber wenig zielführend zu sein. Wir stellen eine positive Wirkung durch diese Art der Flexibilisierung grundsätzlich in Frage. Der Nutzen für die Start-ups und die teilweise schwammigen Bestimmungen sind daher kritisch zu diskutieren. Die Vorlage führt zwar auf den ersten Blick zu mehr Flexibilität für Unternehmen, jedoch weder zu einer der Arbeit und dem Engagement angemessenen Erfolgsbeteiligung noch zu grösseren Überlebenschancen am Markt.

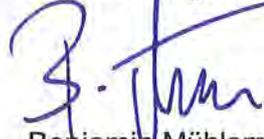
Möchte man trotzdem daran festhalten, sollten zumindest flankierende Massnahmen definiert werden um Missbrauch zu verhindern. Beispiele dafür könnten eine Mindestbeteiligung am Unternehmen, eine Mindestbeteiligung am Gewinn oder eine Auswahl von Branchen darstellen. Ein Befreien der Jungunternehmen von Restriktionen wie dem Sonntags- und Nachtarbeitsverbot bei gleichzeitigem Festhalten an Maximalarbeitszeiten scheinen zielführender, ohne den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden aufzuweichen.

Die Bedenken hinsichtlich Gesundheitsschutz und das erkennbare Missbrauchspotential überwiegen aber bei unseren Überlegungen, weshalb wir uns in der vorliegenden Form gegen die vorgeschlagenen Anpassungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel aussprechen.

Wir bitten höflich um Kenntnisnahme und bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Für den Regierungsrat



Benjamin Mühlemann
Landammann



Hansjörg Dürst
Ratsschreiber

E-Mail an (PDF- und Word-Version):
- info.ab@seco.admin.ch



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Conseil d'Etat CE
Staatsrat SR

Rue des Chanoines 17, 1701 Fribourg

T +41 26 305 10 40
www.fr.ch/ce

Conseil d'Etat
Rue des Chanoines 17, 1701 Fribourg

PAR COURRIEL

Conseil National
Commission de l'économie et des redevances
3003 Berne

Courriel : info.ab@seco.admin.ch

Fribourg, le 14 février 2023

2023-74

16.442 n Pa. iv. Dobler. Les employés de start-up détenant des participations dans l'entreprise doivent être libérés de l'obligation de saisir leur temps de travail - Procédure de consultation

Madame, Monsieur,

Dans l'affaire susmentionnée, nous nous référons à la lettre datée du 17 novembre 2022 de Monsieur le Président de la Commission, Leo Müller, nous invitant à prendre position sur l'avant-projet relatif à la modification de la loi sur le travail (LTr).

Le Conseil d'Etat a pris bonne note de la proposition de la Commission et peut la soutenir. Il se rallie à l'avis de la majorité qui souhaite assouplir les prescriptions administratives pour les nouvelles entreprises (start-up) qui ont moins de 5 ans, en ce qui concerne la saisie du temps de travail de leur personnel. Toutefois, seules les personnes qui reçoivent des participations financières dans l'entreprise peuvent être exclues du champ d'application de la LTr, selon le projet.

A cet égard, le Conseil d'Etat estime judicieux que les prescriptions de la loi, en matière de protection de la santé, demeurent applicables à cette catégorie de personnel.

En ce qui concerne les futurs contrôles de la part de l'inspection cantonale du travail, qui devra déterminer si la loi s'applique ou non, il appelle de ses vœux l'adaptation de l'article 73 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1), comme le propose le rapport explicatif. En effet, ces nouvelles entreprises doivent tenir à disposition de l'autorité cantonale un registre du personnel participant aux résultats de l'entreprise.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Au nom du Conseil d'Etat :

Didier Castella, Président



Danielle Gagnaux-Morel, Chancelière d'Etat

L'original de ce document est établi en version électronique

Copie

—
à la Direction de l'économie, de l'emploi et de la formation professionnelle, pour elle et le Service public de l'emploi ;
à la Chancellerie d'Etat.



Rathaus, Marktplatz 9
CH-4001 Basel

Tel: +41 61 267 80 54
Fax: +41 61 267 85 72
E-Mail: staatskanzlei@bs.ch
www.regierungsrat.bs.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

per E-Mail an:
info.ab@seco.admin.ch

Basel, 14. Februar 2023

Regierungsratsbeschluss vom 14. Februar 2023

16.442 Pa.IV. Dobler. Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein Stellungnahme des Kantons Basel-Stadt

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 17. November 2022 haben Sie uns die Vernehmlassungsunterlagen zu 16.442 Pa.IV. Dobler. «Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein» zukommen lassen. Wir danken für die Gelegenheit zur Stellungnahme und lassen Ihnen nachstehend unsere Anträge und Bemerkungen zukommen.

Der Kanton Basel-Stadt begrüsst die Anpassung des Arbeitsgesetzes, da ein Flexibilisierungsbedürfnis für neu gegründete Unternehmen (Start-ups) besteht. Dies entspricht auch der Veränderung der Arbeitsverhältnisse hin zu mehr Autonomie und Selbstbestimmung. Dennoch sind Anpassungen am Vorentwurf für die Gewährleistung des Arbeitnehmerschutzes erforderlich, da die darin enthaltene Ausnahmeregelung im jetzigen Vorentwurf zu breit formuliert ist.

Die Ausnahmeregelung soll in zweifacher Hinsicht präzisiert und dadurch eingeschränkt werden.

Erstens bedarf es einer Präzisierung des Begriffs «Neugründung». Darunter sollten nicht sämtliche neuen Firmengründungen verstanden werden, sondern nur die Gründung von Start-ups im eigentlichen Sinne. Dazu wäre eine Legaldefinition des Begriffs «Start-ups» erforderlich, welche namentlich in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz verankert werden könnte. Andernfalls besteht die Gefahr, dass etwa ein neu gegründeter Restaurationsbetrieb oder ein Nagelstudio die für Start-ups gedachte Ausnahmebestimmung für sich in Anspruch nehmen könnte.

Zweitens fehlt im Vorentwurf eine genaue Umschreibung des Mitarbeiterbeteiligungsmodells. Um nicht Unklarheiten und Missbrauch Vorschub zu leisten, sollten die erforderlichen Modelle genau definiert und Mindestwerte festgelegt werden (Prozentbeteiligung pro Arbeitnehmende oder absoluter Betrag pro Arbeitnehmende). Nur Beteiligungen von einer gewissen Signifikanz sollten die Anwendbarkeit der Ausnahmeregelung zulassen. Diese Einschränkung lässt sich auch vom Ziel des Vorentwurfs, erfolgsbeteiligte Arbeitnehmende mit Selbstständigerwerbenden hinsichtlich Arbeitszeitgestaltung gleichzustellen, herleiten. Wäre bereits eine unwesentliche Beteiligung aus-

reichend, so würde dies zwangsläufig die Vergleichbarkeit mit selbstständig erwerbenden Personen ausschliessen. Damit wäre die Anwendung der Ausnahmeregelung nicht gerechtfertigt.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen. Für Rückfragen steht Ihnen gerne das Amt für Wirtschaft und Arbeit, Michael Mauerhofer, michael.mauerhofer@bs.ch, Tel. 061 267 87 78, zur Verfügung.

Freundliche Grüsse
Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Beat Jans
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatschreiberin



Rathaus, Marktplatz 9
CH-4001 Basel

Tel: +41 61 267 80 54
Fax: +41 61 267 85 72
E-Mail: staatskanzlei@bs.ch
www.regierungsrat.bs.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

per E-Mail an:
info.ab@seco.admin.ch

Basel, 14. Februar 2023

Regierungsratsbeschluss vom 14. Februar 2023

16.442 Pa.IV. Dobler. Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein Stellungnahme des Kantons Basel-Stadt

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 17. November 2022 haben Sie uns die Vernehmlassungsunterlagen zu 16.442 Pa.IV. Dobler. «Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein» zukommen lassen. Wir danken für die Gelegenheit zur Stellungnahme und lassen Ihnen nachstehend unsere Anträge und Bemerkungen zukommen.

Der Kanton Basel-Stadt begrüsst die Anpassung des Arbeitsgesetzes, da ein Flexibilisierungsbedürfnis für neu gegründete Unternehmen (Start-ups) besteht. Dies entspricht auch der Veränderung der Arbeitsverhältnisse hin zu mehr Autonomie und Selbstbestimmung. Dennoch sind Anpassungen am Vorentwurf für die Gewährleistung des Arbeitnehmerschutzes erforderlich, da die darin enthaltene Ausnahmeregelung im jetzigen Vorentwurf zu breit formuliert ist.

Die Ausnahmeregelung soll in zweifacher Hinsicht präzisiert und dadurch eingeschränkt werden.

Erstens bedarf es einer Präzisierung des Begriffs «Neugründung». Darunter sollten nicht sämtliche neuen Firmengründungen verstanden werden, sondern nur die Gründung von Start-ups im eigentlichen Sinne. Dazu wäre eine Legaldefinition des Begriffs «Start-ups» erforderlich, welche namentlich in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz verankert werden könnte. Andernfalls besteht die Gefahr, dass etwa ein neu gegründeter Restaurationsbetrieb oder ein Nagelstudio die für Start-ups gedachte Ausnahmebestimmung für sich in Anspruch nehmen könnte.

Zweitens fehlt im Vorentwurf eine genaue Umschreibung des Mitarbeiterbeteiligungsmodells. Um nicht Unklarheiten und Missbrauch Vorschub zu leisten, sollten die erforderlichen Modelle genau definiert und Mindestwerte festgelegt werden (Prozentbeteiligung pro Arbeitnehmende oder absoluter Betrag pro Arbeitnehmende). Nur Beteiligungen von einer gewissen Signifikanz sollten die Anwendbarkeit der Ausnahmeregelung zulassen. Diese Einschränkung lässt sich auch vom Ziel des Vorentwurfs, erfolgsbeteiligte Arbeitnehmende mit Selbstständigerwerbenden hinsichtlich Arbeitszeitgestaltung gleichzustellen, herleiten. Wäre bereits eine unwesentliche Beteiligung aus-

reichend, so würde dies zwangsläufig die Vergleichbarkeit mit selbstständig erwerbenden Personen ausschliessen. Damit wäre die Anwendung der Ausnahmeregelung nicht gerechtfertigt.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen. Für Rückfragen steht Ihnen gerne das Amt für Wirtschaft und Arbeit, Michael Mauerhofer, michael.mauerhofer@bs.ch, Tel. 061 267 87 78, zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Beat Jans
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatschreiberin

Regierungsrat, Rathausstrasse 2, 4410 Liestal

Staatssekretariat für Wirtschaft
SECO
Holzikofenweg 36
CH-3003 Bern

info.ab@seco.admin.ch

Liestal, 14. Februar 2023
VGD

16.4426 n Pa. Iv. Dobler. Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 17. November 2022 hat die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats, WAK-N, dem Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft den Entwurf der revidierten Artikel 3 und 3a des Arbeitsgesetzes (ArG; SR 822.11) betreffend die Befreiung von der Arbeitszeiterfassung der Arbeitnehmenden mit Firmenbeteiligungen in Start-ups übermittelt und zur Vernehmlassung eingeladen.

Mit der vorgeschlagenen Gesetzesänderung will die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats neu gegründeten Firmen im Vergleich zum heute geltenden Arbeitsgesetz mehr Flexibilität einräumen. Mitarbeitende von neu gegründeten Unternehmen, die im Besitz einer Erfolgsbeteiligung am Unternehmen sind, sollen in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung ganz vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen werden. Die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz sollen hingegen auch für diese Arbeitnehmenden weiterhin Anwendung finden.

Eine Minderheit der Kommission lehnt die vorgesehene Änderung vollständig ab. Eine zweite Minderheit möchte die Kategorie der auszunehmenden Arbeitnehmenden mit anderen Kriterien umschreiben, eine dritte Minderheit schliesslich lehnt es ab, die betreffende Kategorie bezüglich Gesundheitsschutz weiterhin dem Gesetz zu unterstellen.

1. Ausgangslage

Die Forderung nach einer Flexibilisierung der Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes wurde in den vergangenen Jahren bereits mehrfach gestellt. So wurde etwa durch die Aufnahme der Art. 73a und b in die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1; SR 822.111) für bestimmte Kategorien von Arbeitnehmenden die Arbeitszeiterfassungspflicht gelockert oder ganz erlassen. Hingegen stiess die im Rahmen der parlamentarischen Initiative 16.414 «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» von Ständerat Konrad Graber vom 17. März 2016 vorgeschlagene Teilrevision des Arbeitsgesetzes auf wenig Rückhalt. Auch der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft hatte sich damals zur Vorlage kritisch geäussert

unter Verweis auf den Arbeitnehmerschutzgedanken sowie die bereits vorhandene Flexibilität für Arbeitnehmende im Arbeitsgesetz.

2. Grundsätzliche Bemerkungen zur Lockerung des Arbeitsgesetzes

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft ist sich bewusst, dass sich die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes, die ursprünglich auf Bedürfnisse der industriellen Betriebe ausgerichtet waren, möglicherweise nicht mehr in allen Belangen mit den Ansprüchen und Anforderungen der Arbeitgebenden an die Flexibilität der Arbeitnehmenden decken. Sie stehen ebenfalls in einem gewissen Widerspruch zu den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden wie flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit, gleichzeitige Tätigkeiten in mehreren Unternehmungen und/oder der gleichzeitigen Ausübung einer selbständigen und unselbständigen Arbeitstätigkeit.

Dem Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft ist es ein grosses Anliegen, diese Bedürfnisse aufzunehmen, mit einem flexiblen und modernen Arbeitsgesetz die Wirtschaft zu stärken und den Arbeitnehmenden die Umsetzung ihrer Präferenzen zu ermöglichen. Gleichzeitig ist sich der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft aber ebenso bewusst, dass eine Lockerung der Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes nicht zu einer Aushöhlung des Arbeitnehmerschutzes führen darf.

3. Ja zur Stossrichtung der Vorlage, aber nur unter bestimmten Voraussetzungen – zeitlich begrenzte Gesetzesanpassung und wissenschaftlich begleiteter «Labor-Versuch»

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft unterstützt die von der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats, WAK-N, vorgeschlagene Stossrichtung und begrüsst eine Flexibilisierung des Arbeitsgesetzes im Interesse der Start-ups und deren Beschäftigten, jedoch nicht für alle neu gegründeten Unternehmen. Er nimmt aber auch die Vorbehalte der Kommissionsminderheiten zur Kenntnis. Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft empfiehlt deshalb, die Umsetzung des revidierten Gesetzes im Sinne eines «Labor-Versuchs» unter wissenschaftlicher Begleitung für einen Zeitraum von fünf Jahren zu begrenzen. Während und nach dieser Pilotphase soll dokumentiert und analysiert werden, wie gross der Anteil von Start-ups ist, der effektiv auf die Zeiterfassung verzichtet, welche Start-ups von dieser Möglichkeit Gebrauch machen und wie die weiteren Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes eingehalten bzw. umgesetzt werden. Ferner soll der «Labor-Versuch» auch Auskunft geben, wie die Arbeitnehmenden die Möglichkeit zum Verzicht auf Arbeitszeiterfassung beurteilen und wie sich ihr Arbeitsverhalten unter dem neuen Regime entwickelt hat. Um eine solche Pilotphase jedoch verbindlich zu implementieren, muss der Gesetzestext entsprechend angepasst werden.

4. Weitere Forderungen zur Umsetzung

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft erwartet für den Fall einer Umsetzung im hier vorgeschlagenen Sinne in Form eines «Labor-Versuchs», dass folgende Punkte angemessen berücksichtigt werden:

- Definition von Start-ups, Zahlen und Fakten

Im Kommissionsbericht der WAK-N wird eine Schätzung in Höhe von 10'000 betroffener Unternehmensgründungen angeführt. Dabei ist unklar, ob es sich hierbei um alle Unternehmensgründungen handelt oder um Start-ups im eigentlichen Sinne. Die Begleitung des «Labor-Versuchs» soll dokumentieren, welche neu gegründeten Unternehmen die Möglichkeiten zur Befreiung von der Arbeitszeiterfassung ergreifen und ob es sich dabei um «einfache Unternehmensgründungen» oder «echte Start-up» mit Skalierungspotenzial handelt.

Ferner muss der Begriff «Erfolgsbeteiligung» klar umrissen werden. Die «Erfolgsbeteiligung» muss von einer «einfachen Gratifikation» oder Zuwendung infolge eines erfolgreichen Geschäftsabschluss' unterschieden werden. Eine Erfolgsbeteiligung im eigentlich Sinne soll mit einem Mitgestaltungsrecht der Unternehmenspolitik verbunden sein.

Auf Basis dieser Präzisierungen muss aufgezeigt werden, wie viele «echte Start-ups» von der Liberalisierung betroffen sind.

– Missbrauchsgefahr durch wiederholte Neugründungen sowie bei der Mitarbeiterbeteiligung

Würden die neuen Bestimmungen auf *alle* rund 40'000 neu gegründeten Firmen (Quelle: Bundesamt für Statistik; KMU Portal Seco) angewendet, ergäbe sich ein gewisses Missbrauchspotenzial. Start-ups, aber auch Arbeitgeberschaften mit bestehendem Betrieb könnten einen Anreiz haben, den Betrieb nach fünf Jahren unter anderem Namen im Handelsregister neu zu eröffnen, um weiterhin oder neu von der Zeiterfassung ausgenommen zu sein. Der «Labor-Versuch» muss hierzu Erkenntnisse liefern bzw. einer derartigen Praxis muss mit geeigneten Mitteln Vorschub geleistet werden.

– Verletzung der Fürsorgepflicht durch die Arbeitgeberschaft

Der «Labor-Versuch» soll Klarheit schaffen, wie sich die Arbeits- und Ruhezeiten mit besonderem Blick auf die Dauerbelastung der Arbeitnehmenden verändern. Für eine definitive Änderung des Gesetzes nach dem zeitlich begrenzten «Labor-Versuch» müssen diese Erkenntnisse entsprechend berücksichtigt werden.

– Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

Die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz müssen für alle Personengruppen, die in Artikel 3 ArG vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen werden, weiterhin gelten. Der «Labor-Versuch» muss Auskunft geben, ob und wie sich die Arbeitszeiten der Arbeitnehmenden ohne Zeiterfassung verändern, wann die Arbeitseinsätze erfolgen und ob Ruhetage und Krankheitstage eingehalten werden.

– Erschwerte Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat

Die kantonalen Arbeitsinspektorate überwachen u.a. die Einhaltung der Bestimmungen zu Arbeits- und Ruhezeiten und zum allgemeinen Gesundheitsschutz in den Betrieben.

Damit Vollzugs- und Aufsichtsorgane ihre Aufgaben nach Gesetz und Verordnung zielführend wahrnehmen können, sind sie darauf angewiesen, dass Arbeitgebende die dazu erforderlichen Daten erfassen, dokumentieren, aufbewahren und ihnen auf Verlangen zur Verfügung stellen. Vor allem der Beleg der Arbeitszeiten ist ein wichtiges Kontrollinstrument zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes. Der „Labor-Versuch“ muss hier aufzeigen, welche Instrumente geeignet sind, die Daten bereitzustellen bzw. muss er hinreichend Auskunft darüber geben, ob dieses Datenerfassung bei Start-ups überhaupt notwendig ist.

– Einbezug der Sozialpartner

Die Sozialpartner müssen in die wissenschaftliche Begleitung des „Labor-Versuchs“ in geeigneter Weise miteinbezogen werden.

– Wettbewerbsverzerrung

Es besteht ein potenzielles Risiko, dass die gesetzliche Bevorzugung von neu gegründeten Start-ups durch die Nichtanwendbarkeit der Arbeits- und Ruhezeiten zu einer gewissen Wettbewerbsverzerrung führt im Hinblick auf Unternehmen, welche dem Arbeitsgesetz unterstehen. Die wissenschaftliche Begleitung des „Labor-Versuchs“ soll hinreichend Auskunft geben, ob es zu derartigen Verzerrungen kommt oder nicht.

5. Fazit

Zusammengefasst unterstützt der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft die Stossrichtung der Flexibilisierung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen für echte Start-ups. Dies unter der Voraussetzung, dass die Gesetzesänderung vorläufig befristet und in Form eines wissenschaftlich begleiteten „Labor-Versuchs“ umgesetzt wird. Dabei sind alle oben dargestellten Aspekte zu berücksichtigen und zu evaluieren.

Wir danken für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Hochachtungsvoll


Kathrin Schweizer
Regierungspräsidentin


Elisabeth Heer Dietrich
Landschreiberin

Hôtel du Gouvernement – 2, rue de l'Hôpital, 2800 Delémont

Secrétariat d'Etat à l'économie – SECO
Holzikofenweg 36
3003 Berne

Par courriel : info.ab@seco.admin.ch

Hôtel du Gouvernement
2, rue de l'Hôpital
CH-2800 Delémont

t +41 32 420 51 11
f +41 32 420 72 01
chancellerie@jura.ch

Delémont, le 14 février 2023

16.442 n Pa. iv. Dobler. Les employés de start-up détenant des participations dans l'entreprise doivent être libérés de l'obligation de saisir leur temps de travail – procédure de consultation

Madame, Monsieur,

Par courrier du 17 novembre 2022, M. Leo Müller, Président de la Commission de l'économie et des redevances du Conseil national a ouvert la procédure de consultation citée en titre.

Le Gouvernement jurassien en a pris connaissance avec attention et se détermine comme suit. Bien qu'il soit compréhensible que de jeunes entreprises désirent jouir d'une flexibilité élevée, le Gouvernement n'est pas favorable aux adaptations légales proposées pour les raisons suivantes.

Les dispositions légales déjà existantes sont suffisantes.

Il existe déjà plusieurs dispositions pour exclure certains employés du champ d'application de la loi sur le travail (LTr) ou pour simplifier la charge administrative concernant l'enregistrement de la durée du travail, notamment :

- La loi ne s'applique pas aux travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée (art. 3 LTr).
- L'article 73a de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1) permet de renoncer à l'enregistrement de la durée du travail et du repos si certaines conditions strictes sont remplies.
- L'article 73b OLT 1 autorise l'enregistrement simplifié de la durée du travail et du repos de manière souple pour les entreprises de moins de 50 collaborateurs.

Il est certain qu'une partie des employés auxquels l'initiative parlementaire fait référence occupent une fonction dirigeante élevée et si, comme le fait remarquer la commission, les conditions d'application de l'article 73a OLT 1 sont peut-être trop restrictives pour le type d'entreprises visé, celles de l'article 73b OLT 1 restent simples à mettre en place. Par conséquent, les dispositions ci-dessus offrent déjà suffisamment de flexibilité aux entreprises. A noter également que, grâce aux

évolutions technologiques, l'enregistrement du temps de travail ne représente plus une tâche administrative lourde.

Le champ d'application des modifications est très large et la définition de la participation est trop floue.

La définition de l'intéressement des collaborateurs aux résultats de l'entreprise reste très lacunaire dans le projet de révision présenté. Des employés ne touchant qu'une part minimale d'intéressement pourraient ainsi être exclus de la protection de la loi ce qui serait abusif. De plus, toutes les jeunes entreprises seraient concernées quel que soit le domaine d'activité. Un salon de coiffure, par exemple, pourrait facilement exclure ses employés du champ d'application de la loi.

Les risques d'abus et de distorsion de la concurrence sont élevés.

Après cinq ans, rien n'empêche un employeur de poursuivre son activité sous une nouvelle raison sociale et ainsi de jouir des allègements prévus dans le projet sur le long terme. Ces entreprises bénéficieraient aussi d'un avantage concurrentiel sur celles soumises entièrement à la loi, ce qui n'est pas acceptable.

Les objectifs de protection de la santé prévus par la LTr ne seraient plus atteints pour un grand nombre d'employés.

L'initiative parlementaire 16.442, dans son titre, demande uniquement que les employés détenant une participation soient libérés de l'obligation de saisir leur temps de travail, ce qui peut être atteint avec les articles 73a et 73b OLT 1. Le projet présenté va plus loin en excluant ces employés du champ d'action de la LTr en matière de durée du travail et du repos. Ils ne seraient dès lors plus soumis à la plupart des dispositions protectrices de la loi comme la durée maximum de la semaine de travail, la durée du repos quotidien ou l'interdiction du travail de nuit et du dimanche. Ceci les expose à la menace non négligeable de surmenage ou burnout. Les risques psychosociaux représentent déjà un problème grandissant faisant peser un coût important sur le monde économique, le système de santé et les assurances sociales. Il est à craindre que les modifications proposées aggravent cette situation.

Le Gouvernement n'est pas fondamentalement opposé à la flexibilisation imaginée dans l'initiative originelle mais le texte présenté par la Commission touche selon lui une base trop large d'entreprises et de travailleurs. Il serait prêt à revoir sa position dans le cadre d'un projet ciblant spécifiquement les start-up innovantes et définissant de manière quantifiable le niveau de participation minimal pour bénéficier des allègements prévus.

En vous remerciant de l'avoir consulté, le Gouvernement jurassien vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de ses sentiments distingués.

AU NOM DU GOUVERNEMENT DE LA
RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA


Jacques Gerber
Président




Jean-Baptiste Maître
Chancelier d'État



Kommission für Wirtschaft und Abgaben
des Nationalrates
3003 Bern

8. Februar 2023 (RRB Nr. 183/2023)

Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel; Ausnahme für Arbeitnehmende von neu gegründeten Betrieben (Vernehmlassung)

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Frauen Nationalrätinnen und Herren Nationalräte

Mit Schreiben vom 17. November 2022 haben Sie uns den Entwurf zur Änderung des Arbeitsgesetzes (ArG, SR 822.11) betreffend Ausnahme für Arbeitnehmende von neu gegründeten Betrieben zur Vernehmlassung unterbreitet. Wir danken für die Gelegenheit zur Stellungnahme und äussern uns wie folgt:

Die Erfahrung zeigt, dass junge Unternehmen mit dem Charakter von Start-ups oft mit den geltenden Arbeitszeitregelungen in Konflikt geraten. Das Bestreben, die arbeitsgesetzlichen Vorgaben einzuhalten, gerät in Widerspruch zu den hohen Anforderungen an die Mitarbeitenden bei der Umsetzung eines innovativen Geschäftsmodells, das in der Anfangsphase ein erhebliches zeitliches Engagement voraussetzt. Wir begrüssen daher unter Vorbehalt der nachfolgenden Präzisierung die von der Kommission vorgeschlagene Gesetzesänderung.

Obwohl die Vorlage darauf abzielt, vor allem Start-ups von der arbeitsgesetzlichen Arbeitszeiterfassung auszunehmen, sollen gemäss Änderungsentwurf aus Gründen der Justiziabilität allgemein Mitarbeitende von neu gegründeten Unternehmen während der ersten fünf Jahre seit der Firmengründung vom Geltungsbereich des ArG ausgenommen werden können, sofern sie am Unternehmenserfolg beteiligt sind. Damit die vorliegende Ausnahmeregelung tatsächlich vor allem auf die Realität von Start-ups Anwendung findet und nicht bereits minimalste Mitarbeiterbeteiligungen zu einer Ausnahme vom ArG führen, beantragen wir mit Bezug auf die Höhe der Mitarbeiterbeteiligung, einen Mindestschwellenwert festzulegen.

Darüber hinaus befürworten wir die Beibehaltung der arbeitsgesetzlichen Gesundheitschutzbestimmung auch für Mitarbeitende, die aufgrund solcher Mitarbeiterbeteiligungen vom ArG ausgenommen sind, und lehnen den Antrag der entsprechenden Kommissionsminderheit ausdrücklich ab. Es ist davon auszugehen, dass Mitarbeitende von Start-ups, bei denen die vorgeschlagene Ausnahme vom ArG zur Anwendung gelangt, deutlich

länger als die arbeitsgesetzliche Höchst Arbeitszeit arbeiten. Längere Arbeitszeiten und ausbleibende Ruhezeiten stellen jedoch ein gesundheitliches Risiko dar. Daher sind Vorschriften zum Gesundheitsschutz umso wichtiger, je flexibler die Arbeitszeit gestaltet ist. Zudem sind Start-ups oft in der Forschung, Entwicklung und Produktion tätig, wo Mitarbeitende häufiger besonderen Gefährdungen z. B. durch Chemikalien, Strahlung oder neuartige Materialien mit unbekanntem Risiken ausgesetzt sind. Die Anwendbarkeit der Vorschriften des ArG über den Gesundheitsschutz ist daher im Zusammenhang mit der vorgeschlagenen Ausnahmeregelung unbedingt beizubehalten.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Präsident,
sehr geehrte Frauen Nationalrätinnen und Herren Nationalräte,
den Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung.

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:

Die Staatsschreiberin:

Ernst Stocker

Dr. Kathrin Arioli





Gesundheits- und Sozialdepartement

Bahnhofstrasse 15
6002 Luzern
Telefon 041 228 60 84
gesundheit.soziales@lu.ch
www.lu.ch

Per E-Mail

info.ab@seco.admin.ch

Luzern, 7. Februar 2023

Protokoll-Nr.: 144

Vernehmlassung zur parlamentarischen Initiative Dobler 16.442 «Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein»

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident Leo Müller
Sehr geehrte Damen und Herren

In obengenannter Angelegenheit haben Sie den Regierungsrat des Kantons Luzern mit Schreiben vom 17. November 2022 zu einer Stellungnahme zum Vorentwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG) in Umsetzung der parlamentarischen Initiative 16.442, «Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein» eingeladen.

Die Vorlage will bessere Bedingungen für neu gegründete Unternehmen, sogenannte «Start-ups», schaffen. Am Unternehmen beteiligte Mitarbeitende sollen mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung erhalten und deshalb vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen werden. Die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz sollen allerdings auch für diese Arbeitnehmenden weiterhin gelten. Die WAK-N schlägt dazu vor, mehrere Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zu ändern.

Im Namen und Auftrag des Regierungsrates danke ich Ihnen für die Möglichkeit der Stellungnahme und teile Ihnen mit, dass wir die Zielsetzung der Gesetzesänderung im Grundsatz unterstützen. Wir sprechen uns jedoch für die Variante der Ratsminderheit im Sinne von NR Aeschi et al. Aus; i. e. differenzierte(-re) Umschreibung des Ausnahmetatbestandes gemäss der Minderheitsmeinung in Art. 3 Bst. d^{bis} VE-ArG und Streichung von Art. 3a VE-ArG. Darüber hinaus möchten wir darauf hinweisen, dass die Bezeichnung «Start-ups», welche im allgemeinen Verständnis wohl für innovative, flach hierarchisierte Unternehmen mit hohem Wachstumspotenzial steht, keine Definition im geltenden Recht darstellt und eine Abgrenzung zu herkömmlichen Neugründungen in der Praxis vermutlich schwer durchführbar sein wird.

Abschliessend bedanken wir uns erneut für die Möglichkeit zur Stellungnahme und die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Guido Graf
Regierungspräsident

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'G. Graf', is written over the printed name and title.

Staatskanzlei, Regierungsgebäude, 8510 Frauenfeld

Kommission für Wirtschaft und
Abgaben des Nationalrats
Herrn Leo Müller
Kommissionspräsident
3003 Bern

Frauenfeld, 7. Februar 2023

16.442 n Pa. Iv. Dobler. Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein

Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, uns zum Vorentwurf der Kommission für Wirtschaft und Arbeit des Nationalrates (WAK-NR) für eine Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11) zu äussern.

Mit diesem Vorentwurf soll die parlamentarische Initiative „Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein“ umgesetzt werden. Ziel der Vorlage sei die Schaffung besserer Bedingungen für neu gegründete Unternehmen, sogenannte „Start-ups“. Konkret sollen am Unternehmen beteiligte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr Flexibilität bei ihrer Arbeitszeitgestaltung erhalten und deshalb vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen werden. Die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz sollen allerdings auch für diese Arbeitnehmenden weiterhin gelten.

Wir lehnen die vorgeschlagene Gesetzesänderung aus folgenden Gründen ab:

Das ArG enthält zwingende Mindestbestimmungen zum allgemeinen Gesundheitsschutz sowie zu den Arbeits- und Ruhezeiten. Diese Minimalvorschriften schützen die physische und psychische Gesundheit und damit auch die Leistungskraft der Mitarbeitenden. Schon heute bestehen allerdings zahlreiche Ausnahme- und Spezialbestimmungen, die den Betrieben eine Flexibilisierung ermöglichen. So können Arbeitnehmende bei hohem Arbeitsanfall vorübergehend zeitintensiv eingesetzt werden. Liegt ein dringendes Bedürfnis des Betriebes vor, ist auch bewilligungspflichtige Nacht- oder Sonntagsarbeit möglich. Als weitere Flexibilisierung sind Arbeitnehmende, die eine höhere leitende oder eine wissenschaftliche Tätigkeit ausüben, von den Arbeitszeitvor-

2/2

schriften ausgenommen. Es ist davon auszugehen, dass diese Ausnahmeregelung auf viele Arbeitnehmende in „echten“ Start-ups zutrifft, da bei diesen die Hierarchien typischerweise flach sind, die Arbeitnehmenden durch Eigenverantwortung und Unternehmmergeist den Geschäftsgang und die Entwicklung des Unternehmens massgeblich beeinflussen oder sie wissenschaftlichen Tätigkeiten nachgehen. Zudem gelten für viele Branchen bei Arbeits- und Ruhezeiten bereits heute Sonderbestimmungen. Alle diese Regelungen bieten auch neu gegründeten Unternehmen ein hohes Mass an flexibler Arbeitszeitgestaltung und decken deren spezifische Bedürfnisse genügend ab. Zudem stellen Arbeitszeiterfassungen dank der Digitalisierung heute keine administrativen Hürden mehr dar.

Start-ups sind im allgemeinen Verständnis neu gegründete Unternehmen, die ein grosses Wachstumspotenzial aufweisen und in flachen Hierarchien mit innovativen Ideen oder neuartigen Technologien ein Geschäftsmodell für junge oder noch nicht existierende Märkte entwickeln. Mangels Definition für Start-ups im geltenden Recht soll gemäss Vorentwurf die neue Ausnahmebestimmung grundsätzlich für alle Betriebe in den ersten fünf Jahren seit der Firmengründung gelten. Die erfolgsbeteiligten Arbeitnehmenden aller dieser Unternehmen wären fünf Jahre lang dem ArG nicht unterstellt. Demzufolge gälte dies beispielsweise auch für Mitarbeitende eines neu gegründeten Coiffeursalons oder eines neuen Pizza-Restaurants gleich wie für jene eines High-Tech-Unternehmens, eines neuen Ladengeschäfts oder einer Reinigungsfirma. Diese Ausdehnung auf alle neu gegründeten Unternehmen ist nicht sachgerecht.

Durch den Wegfall des Schutzes bezüglich Arbeits- und Ruhezeiten während fünf Jahren wären die betroffenen Arbeitnehmenden der Gefahr nicht kontrollierbarer Dauerbelastung ausgesetzt. Eine solche Regelung widerspricht folglich auch der Fürsorgepflicht des Arbeitgebenden.

Im Kanton Thurgau sind bei Start-ups in Bezug auf das ArG keine Probleme bekannt. Es liegen auch keine Anfragen von Start-ups zu Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeiten für Arbeitnehmende vor.

Mit freundlichen Grüssen



Die Präsidentin des Regierungsrates



Der Staatsschreiber





CH-6061 Sarnen, Postfach, Staatskanzlei

Kommission für Wirtschaft und Abgaben
des Nationalrates
3003 Bern

Mail: info.ab@seco.admin.ch

Referenz/Aktenzeichen: OWSTK.4527
Unser Zeichen: ue

Sarnen, 8. Februar 2023

Parlamentarische Initiative: Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein; Stellungnahme

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 17. November 2022 haben Sie uns den Vorentwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG) zur Stellungnahme zugestellt und eine Vernehmlassungsfrist bis am 3. März 2023 gewährt. Für die Gelegenheit zur Stellungnahme danken wir Ihnen.

Mit der von der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates (WAK-NR) verabschiedeten Vorlage sollen bessere Bedingungen für neu gegründete Unternehmen geschaffen und mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung ermöglicht werden. Arbeitnehmende von neu gegründeten Unternehmen, welche am Unternehmenserfolg beteiligt sind, sollen deshalb mit Ausnahme der Bestimmungen zum Gesundheitsschutz vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes während fünf Jahren seit Firmengründung ausgenommen werden.

Den unterbreiteten Vorentwurf lehnt der Kanton Obwalden aus folgenden Gründen ab:

Das Arbeitsgesetz ist grundsätzlich auf alle öffentlichen und privaten Betriebe anwendbar und enthält zwingende Mindestbestimmungen zum allgemeinen Gesundheitsschutz sowie zu den Arbeits- und Ruhezeiten im Besonderen. Diese Minimalvorschriften schützen die physische und psychische Gesundheit und damit die Leistungskraft der Arbeitnehmenden.

Das geltende Recht enthält bereits zahlreiche Ausnahme- und Sonderbestimmungen, welche auch neu gegründeten Unternehmen ein hohes Mass an Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung ermöglichen, indem etwa Arbeitnehmende bei hohem Arbeitsanfall vorübergehend recht zeitintensiv eingesetzt werden können, bei dringendem Bedürfnis bewilligungspflichtige Nacht- oder Sonntagsarbeit möglich ist oder Sonderbestimmungen bei Arbeits- und Ruhezeiten für gewisse Branchen gelten.

Weiter sieht Art. 3d ArG vor, dass das Arbeitsgesetz auf Arbeitnehmende, welche eine höhere leitende Tätigkeit oder eine wissenschaftliche Tätigkeit ausüben, unter Vorbehalt der Vorschriften über den Gesundheitsschutz (Art. 3a ArG), keine Anwendung findet. Diese Ausnahmebestimmung dürfte auf viele Arbeitnehmenden von sogenannten Start-ups anwendbar sein, da Start-ups regelmässig über flache Hierarchien verfügen, die Arbeitnehmenden durch Eigenverantwortung und Unternehmergeist den Geschäftsgang und die Entwicklung des Unternehmens massgeblich beeinflussen oder sie wissenschaftlichen Tätigkeiten nachgehen.

Laut Vorentwurf soll die neue Ausnahmebestimmung nicht nur auf eigentliche Start-ups, sondern auf sämtliche neu gegründete Unternehmen in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung angewandt werden. Abgesehen davon, dass nicht jedes neu gegründete Unternehmen auch ein Start-up-Unternehmen ist, ist nicht ersichtlich, weshalb ein neu gegründetes Unternehmen – ob Start-up oder nicht – einen grösseren Bedarf an flexibler Arbeitszeitgestaltung haben sollte, als ein bereits bestehendes Unternehmen. Start-ups respektive neu gegründete Unternehmungen hätten in diesem Fall gegenüber etablierten Unternehmen während fünf Jahren einen deutlichen Wettbewerbsvorteil. Für eine derartige Ungleichbehandlung der Unternehmen besteht jedoch kein sachlicher Grund.

Mit der geplanten Ausnahmeregelung, welche die Erhöhung der Flexibilität für den Einsatz der Arbeitskräfte ermöglichen soll, werden die Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes in Bezug auf die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen ausgehöhlt. Der menschliche Körper ist erwiesenermassen auf regelmässige Ruhepausen angewiesen. Durch den Wegfall des Schutzes durch das Arbeitsgesetz während einer Dauer von fünf Jahren sind die betroffenen Arbeitnehmenden der Gefahr einer nicht kontrollierbaren Dauerbelastung und damit einer höheren gesundheitlichen Gefährdung ausgesetzt. Eine solche Regelung widerspricht der Fürsorgepflicht des Arbeitgebenden und birgt eine grosse Missbrauchsgefahr, da für die Ausnahmeregelung eine blosser, nicht näher umschriebene minimale Beteiligung der betroffenen Mitarbeitenden am Unternehmenserfolg ausreicht und kein Einverständnis des Arbeitnehmenden zum Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung erforderlich ist. Jede noch so geringfügige Beteiligung am Unternehmenserfolg bietet die Möglichkeit, Arbeitnehmende dem Schutz durch das Arbeitsgesetz zu entziehen.

Mit den heutigen Arbeitszeiterfassungssystemen ist es für jeden Betrieb zumutbar, die Arbeitszeiten seiner Mitarbeitenden zu erfassen. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern Jungunternehmen wirtschaftlich benachteiligt sein sollten, weil sie – wie bereits etablierte Unternehmen – die arbeitsgesetzlichen Minimalbestimmungen einhalten müssen. Im Kanton Obwalden sind denn auch keine Probleme von Start-ups oder sonstigen neu gegründeten Unternehmen in Zusammenhang mit der Arbeitszeiterfassung bekannt.

Die Arbeitsinspektorate sind für die ihnen obliegenden Kontrolltätigkeiten auf die Datenerfassung und Dokumentation der Arbeitszeiten in den Betrieben angewiesen. Mit dem Vorentwurf wird die Arbeit der Arbeitsinspektorate unnötig erschwert oder gar verunmöglicht, da keine Datenauswertungen mehr möglich sind und Abklärungen durch aufwändige und zeitintensive Befragungen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden notwendig sein werden, was nicht nur zu einem erheblichen Mehraufwand für die Arbeitsinspektorate, sondern letztlich auch zu unnötigen Mehrkosten für die Kantone führen wird.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrats



Christoph Amstad
Landammann



Nicole Frunz Wallimann
Landschreiberin

Kanton Schaffhausen
Volkswirtschaftsdepartement
Mühlentalstrasse 105
CH-8200 Schaffhausen
www.sh.ch

+41 (0)52 632 73 81
sekretariat.vd@sh.ch



Volkswirtschaftsdepartement

Kommission für Wirtschaft
und Abgaben des Nationalrates

per E-Mail an:
info.ab@seco.admin.ch

Schaffhausen, 31. Januar 2023

Vernehmlassung betr. 16.442 n Pa. Iv. Dobler. Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein; Stellungnahme

Sehr geehrter Präsident, sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 17. November 2022 haben Sie uns eingeladen, in vorerwähnter Angelegenheit Stellung zu nehmen. Wir bedanken uns für diese Möglichkeit.

Wir begrüssen im Grundsatz eine Liberalisierung des Arbeitsgesetzes und Anpassung des ArG an zeitgemässe Arbeits- und Gesellschaftsformen. Auch erleichterte Rahmenbedingungen für Start-ups sind willkommen. Bei der konkreten Umsetzung muss aber darauf geachtet werden, dass der Schutzgedanke des ArG gewahrt bleibt. Der Vorentwurf vermag nicht zu überzeugen.

Gerne nehmen wir im Detail wie folgt Stellung:

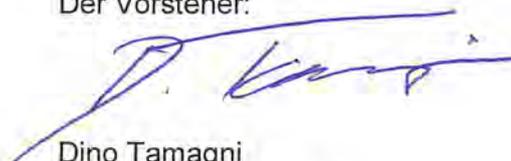
1. Das ArG enthält Mindestbestimmungen zum Gesundheitsschutz sowie zu den Arbeits- und Ruhezeiten. Bereits heute bestehen zahlreiche Ausnahme- und Spezialbestimmungen, die neu gegründeten Unternehmen ein hohes Mass an flexibler Arbeitszeitgestaltung bieten und deren spezifische Bedürfnisse genügend abdecken können.
2. Art. 3 lit. d^{bis} ArG gemäss Vorentwurf bietet ein beträchtliches Missbrauchspotential, da Art und Höhe der Mitarbeiterbeteiligung nicht definiert wird. Eine Aushebelung der Schutzziele über Konkurs und einfache Neugründung kann so nicht kontrolliert werden. Abgrenzungs- und Vollzugsschwierigkeiten sind vorprogrammiert. Problematisch ist, dass Arbeitnehmende kein Einverständnis zum Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung geben müssen.
3. Das kantonale Arbeitsinspektorat ist bereits mit den aktuellen Aufgaben stark ausgelastet. Gemäss Art. 73 ArGV 1 kann künftig von neu gegründeten Unternehmen die Herausgabe von Namenslisten (Mitarbeiterbeteiligungen) verlangt werden. Eine derartige Liste basiert vollständig auf Selbstdeklaration. Entsprechende Kontrollen sind mit einem administrativen Mehraufwand verbunden. Bei gleichbleibenden Ressourcen wäre das nicht zu bewältigen.

4. Mangels einer Legaldefinition für Start-ups soll nach dem Vorentwurf die neue Ausnahmebestimmung für alle Betriebe in den ersten fünf Jahren seit ihrer Firmengründung gelten. Diese Ausdehnung ist unverhältnismässig und die festgelegte Frist auf fünf Jahre willkürlich. Eine solche Regelung widerspricht klar der Fürsorgepflicht. Es liegt im Interesse der Unternehmen, Ausfalltage aufgrund psychosozialer Risiken zu reduzieren. Die erfasste Arbeitszeit stellt einen wichtigen Indikator dar, welcher vorliegend entfallen würde.
5. Kompensatorische und griffige Präventions- und Begleitmassnahmen sind hier unerlässlich. Die horrenden und stets steigenden Gesundheitskosten im Zusammenhang mit arbeitsplatzbezogenen Ausfällen setzen ein deutliches Zeichen. Wenn alle neu gegründeten gegenüber bestehenden Unternehmen profitieren, die ebenfalls innovativ sind und Unternehmergeist praktizieren, besteht abschliessend die Gefahr von Wettbewerbsverzerrung.

Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme und Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Volkswirtschaftsdepartement
Der Vorsteher:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'D. Tamagni', with a long horizontal stroke extending to the right.

Dino Tamagni
Regierungspräsident

6431 Schwyz, Postfach 1180

Per E-Mail

Nationalrätliche Kommission für
Wirtschaft und Abgaben

elektronisch an info.ab@seco.admin.ch

Ihr Zeichen

E-Mail

Direktwahl

Datum

petra.steimen@sz.ch

+41418191800

24. Februar 2023

16.442 n Pa. Iv. Dobler. Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein
Stellungnahme

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 17. November 2022 hat die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats (WAK-N) den Kantonsregierungen die Unterlagen in randvermerkter Angelegenheit zur Vernehmlassung bis 3. März 2023 unterbreitet.

Ziel der Vorlage soll die Schaffung besserer Bedingungen für neu gegründete Unternehmen, sogenannte Start-ups, sein. Konkret sollen am Unternehmen beteiligte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr Flexibilität bei ihrer Arbeitszeitgestaltung erhalten und deshalb vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen werden. Die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz sollen allerdings auch für diese Arbeitnehmenden weiterhin gelten. Die WAK-N schlägt dazu vor, mehrere Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zu ändern.

Wir haben zu den Vorschlägen in Bezug auf den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz grosse Bedenken und lehnen die vorgeschlagene Lösung aus folgenden Gründen ab:

Das Arbeitsgesetz enthält zwingende Mindestbestimmungen zum allgemeinen Gesundheitsschutz sowie zu den Arbeits- und Ruhezeiten. Diese Minimalvorschriften schützen die physische und psychische Gesundheit und damit die Leistungskraft der Mitarbeitenden. Schon heute bestehen allerdings zahlreiche Ausnahme- und Spezialbestimmungen, welche den Betrieben eine Flexibilisierung ermöglichen: So können Arbeitnehmende bei hohem Arbeitsanfall vorübergehend recht zeitintensiv eingesetzt werden. Liegt ein dringendes Bedürfnis des Betriebs vor, ist auch bewilligungspflichtige Nacht- oder Sonntagsarbeit möglich. Als weitere Flexibilisierung sind Arbeitnehmende, welche eine höhere leitende oder eine wissenschaftliche Tätigkeit ausüben, von den Arbeitszeitvorschriften ausgenommen. Es ist davon auszugehen, dass diese Ausnahmeregelung auf viele Arbeitnehmende in «echten» Start-ups zutrifft, da bei diesen die Hierarchien typischerweise flach sind, die Arbeitnehmenden durch Eigenverantwortung und Unternehmergeist den Geschäftsgang und die Entwicklung des Unternehmens massgeblich beeinflussen oder sie wissenschaftlichen Tätigkeiten nachgehen. Zudem gelten für viele Branchen bei Arbeits- und Ruhezeiten bereits heute Sonderbestimmungen.

Alle diese Regelungen bieten auch neu gegründeten Unternehmen ein hohes Mass an flexibler Arbeitszeitgestaltung und decken deren spezifische Bedürfnisse genügend ab. Zudem stellen Arbeitszeiterfassungen dank der Digitalisierung heute keine administrativen Hürden mehr dar.

Start-ups sind im allgemeinen Verständnis neu gegründete Unternehmen, die ein hohes Wachstumspotenzial aufweisen und in flachen Hierarchien mit innovativen Ideen oder neuartigen Technologien ein Geschäftsmodell für junge oder noch nicht existierende Märkte entwickeln. Mangels Definition für Start-ups im geltenden Recht soll gemäss Vorentwurf die neue Ausnahmebestimmung grundsätzlich für alle Betriebe in den ersten fünf Jahren seit der Firmengründung gelten. Die erfolgsbeteiligten Arbeitnehmenden all dieser Unternehmen wären fünf Jahre lang dem Arbeitsgesetz nicht unterstellt. Dies gälte folglich beispielsweise auch für Mitarbeitende eines neu gegründeten Coiffeursalons oder eines neuen Pizzarestaurants gleich wie für jene eines High-Tech-Unternehmens, eines neuen Ladengeschäfts oder einer Reinigungsfirma. Diese Ausdehnung auf alle neu gegründeten Unternehmen erscheint unverhältnismässig. Eine Einschränkung auf nur gewisse Firmen oder Branchen wäre demgegenüber diskriminierend und ausserdem wettbewerbsverzerrend und daher wirtschaftspolitisch fragwürdig.

Durch den Wegfall des Schutzes bezüglich Arbeits- und Ruhezeiten während fünf Jahren wären die betroffenen Arbeitnehmenden der Gefahr nicht kontrollierbarer Dauerbelastung ausgesetzt. Eine solche Regelung widerspricht der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

Uns sind im Kanton Schwyz keine Probleme im vorliegenden Kontext bekannt. Auch Anfragen von Start-up-Firmen, ob die Möglichkeit besteht, dass die Arbeitszeit von den Arbeitnehmenden flexibler als im Arbeitsgesetz vorgesehen gestaltet werden können, wurden in diesem Zusammenhang noch nie gestellt.

Freundliche Grüsse

Volkswirtschaftsdepartement

Departementsvorsteherin



Petra Steimen-Rickenbacher
Regierungsrätin

Regierungsrat, Postfach, 6301 Zug

Nur per E-Mail

Kommission für Wirtschaft und
Abgaben des Nationalrats WAK-N
3003 Bern

Zug, 24. Januar 2023 sa

16.442 n Pa. Iv. Dobler. Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein

Sehr geehrter Herr Präsident

Generelle Bemerkungen

Den von der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats verabschiedeten und nun vorliegenden Entwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG) unterstützen wir grundsätzlich. Insbesondere überzeugt das Argument der Gleichbehandlung der Mitarbeitenden, die auch finanziell Mitbeteiligte sind, während der Startphase eines Unternehmens mit den Selbständigerwerbenden hinsichtlich der Organisation ihrer Arbeitszeiten und die damit erlangte Flexibilität. Ebenso unterstützen wir, dass 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) auch auf Arbeitnehmende in Start-ups mit Mitarbeiterbeteiligung anwendbar bleiben. Zudem entspricht die vorgeschlagene Anpassung der «gelebten» Realität bei Start-ups im doppelten Sinn des Wortes. Einerseits werden die Arbeitszeiten nicht erfasst und sprengen oft die gesetzlichen Bestimmungen. Andererseits ist das Gründerteam beseelt und überzeugt vom Erfolg der Geschäftsidee und grenzt folglich Privat- und Berufsleben nicht so stark ab. Wir stellen folgende

Anträge:

1. Art. 3 lit. d^{bis}

Der Minderheitsantrag ist abzulehnen.

Es soll eine Mindesthöhe der Beteiligung fixiert werden. Zudem darf ein einzelner Investor nicht die Stimmenmehrheit alleine besitzen.

2. Art. 3a

Der Minderheitsantrag ist abzulehnen.

Begründungen:

Zu Antrag 1:

Diese Art der «gelebten» Realität ist aber längst nicht bei allen Neugründungen der Fall. Neugründungen können auch von professionellen Investorengruppen resp. -firmen vollzogen werden, wobei die Mitarbeitenden mit einem Beteiligungsmodell eingebunden werden. Solche Beteiligungsmodelle sehen oft unterdurchschnittliche Löhne vor, in der Erwartung eines stark steigenden Mehrwerts der Start-up-Firma. Um den Missbrauch zu verhindern resp. zu minimieren, soll deshalb eine Mindestbeteiligung festgesetzt werden (bspw. mind. 5 bis 10%). Gleichzeitig soll das Missbrauchspotenzial insofern eingeengt werden, als keine einzelne Investorin resp. kein einzelner Investor die Stimmenmehrheit besitzen darf.

Der Minderheitsantrag ist kaum vollzugstauglich und adressiert die oben geschilderte Realität nur in wenigen Fällen. Insbesondere ist die Lohnhöhe für viele Start-ups zu hoch für die Angestellten.

Zu Antrag 2:

Der Gesundheitsschutz ist zentral, um keinen Raubbau an den personellen Ressourcen zu erlauben. Zudem sind die Vorgaben im Bereich des Gesundheitsschutzes eher qualitativer Natur und lassen genügend Spielraum ohne aber den Raubbau zuzulassen.

Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme sowie für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Freundliche Grüsse
Regierungsrat des Kantons Zug



Silvia Thalmann-Gut
Frau Landammann



Tobias Moser
Landschreiber

Versand per E-Mail an:

- info.ab@seco.admin.ch (Word und PDF)
- Zuger Mitglieder der Bundesversammlung
- Volkswirtschaftsdirektion (info.vds@zg.ch)
- Gesundheitsdirektion (info.gd@zg.ch)
- Finanzdirektion (info.fd@zg.ch)
- Amt für Wirtschaft und Arbeit (info.awa@zg.ch)
- Staatskanzlei (info.staatskanzlei@zg.ch) mit Auftrag zur Veröffentlichung auf der Webseite (Word und PDF)

Numero
6383

fr

0

Bellinzona
21 dicembre 2022

Consiglio di Stato
Piazza Governo 6
Casella postale 2170
6501 Bellinzona
telefono +41 91 814 41 11
fax +41 91 814 44 35
e-mail can@ti.ch
web www.ti.ch

Repubblica e Cantone
Ticino

Il Consiglio di Stato

Segreteria di Stato dell'economia
SECO
Holzikofenweg 36
3003 Berna

Invio per posta elettronica
info.ab@seco.admin.ch

Procedura di consultazione – Iniziativa parlamentare – I dipendenti delle start up con partecipazioni nell'azienda vanno esentati dalla rilevazione dell'orario di lavoro

Gentili Signore,
egregi Signori,

vi ringraziamo per l'invito a prendere posizione in merito al progetto preliminare e al rapporto esplicativo della Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio nazionale sull'iniziativa parlamentare in oggetto.

Prendiamo atto che l'obiettivo perseguito è quello di migliorare le condizioni quadro previste per le aziende di nuova costituzione, cosiddette start up, in modo che, a determinate condizioni, chi vi lavora non sia assoggettato alle disposizioni della legge sul lavoro (LL).

Come la maggioranza della Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio nazionale, condividiamo l'idea che le aziende di nuova costituzione debbano avere più flessibilità di quella attualmente consentita dalla legge sul lavoro, le cui disposizioni sono suscettibili di ridurre il loro margine di manovra. Cogliamo pertanto favorevolmente la proposta di esentare i dipendenti delle start up dalla rilevazione dell'orario di lavoro durante i primi cinque anni successivi alla costituzione dell'azienda stessa, a condizione che detengano partecipazioni nell'azienda.

Tuttavia, nella proposta in consultazione, non viene precisato in che misura il dipendente debba detenere partecipazioni nell'azienda. Per evitare eventuali abusi, riteniamo che una simile eccezione non possa essere riconosciuta ad esempio ai dipendenti a cui viene concessa una quota societaria manifestamente irrilevante per rapporto al capitale



INTERKANTONALER VERBAND FÜR ARBEITNEHMERSCHUTZ - IVA

ASSOCIATION INTERCANTONALE POUR LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS - AIPT

ASSOCIAZIONE INTERCANTONALE PER LA PROTEZIONE DEI LAVORATORI - AIPL

**Interkantonaler Verband für
Arbeitnehmerschutz (IVA)**

Haus der Kantone
Speichergasse 6
Postfach
3001 Bern

E-Mail an

info.ab@seco.admin.ch.

www.iva-ch.ch

Telefon: 031 310 08 90

E-Mail: info@iva-ch.ch

Bern, 14. Februar 2023

Verzicht Stellungnahme 'WAK-N zum Vorentwurf Pa. Iv. Dobler'

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, zur Vernehmlassung der WAK-N zum 'Vorentwurf Pa. Iv. Dobler. Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein', Stellung zu nehmen.

Der IVA verzichtet auf eine eigene Stellungnahme.

Besten Dank für die Kenntnisnahme
Freundliche Grüsse

**INTERKANTONALER VERBAND
FÜR ARBEITNEHMERSCHUTZ**

Beat Bachmann
Präsident

Jürg Marton
Präsident Technische Kommission



Kommission für Wirtschaft und
Abgaben
Herr Leo Müller
3003 Bern

(per Mail an: info.ab@seco.admin.ch)

Bern, 13. Februar 2023

Verzicht Stellungnahme zum Vorentwurf Pa. IV Dobler

Sehr geehrter Herr Müller

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, zum Vorentwurf Pa. Iv. Dobler. Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein, Stellung zu nehmen.

Der VSAA verzichtet auf eine eigene Stellungnahme.

Wir bitten um Kenntnisnahme. Besten Dank.

Freundliche Grüsse

Verband Schweizerischer Arbeitsmarktbehörden VSAA

Nicole Hostettler
Präsidentin

David Sansonnens
Direktor

RG n. 6383 del 21 dicembre 2022

azionario aziendale. Chiediamo, dunque, che nel testo di legge sia precisato questo aspetto o, quantomeno, che ciò sia previsto nelle indicazioni della SECO concernenti l'art. 3 LL.

Ringraziandovi per la preziosa opportunità accordata di esprimerci in materia, vogliate gradire, gentili Signore ed egregi Signori, l'espressione della nostra stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente

Claudio Zali

Il Cancelliere

Arnaldo Coduri

Copia a:

- Consiglio di Stato (decs-dir@ti.ch; dfe-dir@ti.ch; di-dir@ti.ch; dss-dir@ti.ch; dt-dir@ti.ch; can-sc@ti.ch)
- Divisione dell'economia (dfe-de@ti.ch)
- Ufficio dell'ispettorato del lavoro (dfe-uil@ti.ch)
- Deputazione ticinese alle camere federali (can-relazioniesterne@ti.ch)
- Pubblicazione in internet

Kommission für Wirtschaft
und Abgaben
CH-3003 Bern

per Mail an:
info.ab@seco.admin.ch

Bern, 1. März 2023

Parlamentarische Initiative 16.442 Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligung sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Einladung zur oben erwähnten Vernehmlassung. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) nimmt dazu im Folgenden gerne Stellung.

Die Gewerkschaften lehnen die parlamentarische Initiative Dobler 16.442 «Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligung sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein», als Schwächung des Arbeitsgesetzes und des Arbeitnehmerinnenschutzes vollumfänglich ab.

Gemäss der parlamentarischen Initiative sollen die Bedingungen für neu gegründete Unternehmen (sog. Start-ups) für den Einstieg in den Markt verbessert werden. Dazu sollen Arbeitnehmer, die am Unternehmenserfolg durch Mitarbeiterbeteiligung beteiligt sind, von der Arbeitszeiterfassung befreit werden. Sie sollen vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes (ArG) ausgenommen werden, einzig die Bestimmungen über den Gesundheitsschutz sollen weiter für sie gelten. Der SGB lehnt die Ausklammerung bestimmter Arbeitnehmendengruppen aus dem Schutzbereich des ArG ohne triftigen Grund entschieden ab.

Die Mitarbeiterbeteiligung als Kriterium für die Befreiung von der Arbeitszeiterfassung ist problematisch. Da junge Unternehmen mangels Kapital in der Anfangsphase oftmals nicht in der Lage sind, gute Löhne zu zahlen, werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Teil über eine Mitarbeiterbeteiligung am Erfolg des Unternehmens beteiligt. Ohne das Mitbestimmungsrecht einer leitenden Funktion, bedeutet die Mitarbeiterbeteiligung bereits eine Abschwächung der Lohngarantien für diese Arbeitnehmenden. Eine Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung dieser Arbeitnehmendengruppe kann damit nicht gerechtfertigt werden. Mit Art. 73a ArGV 1 besteht zudem bereits eine Ausnahme der Arbeitszeiterfassungspflicht. Diese ist zurecht an Kriterien wie die Höhe des Lohnes und die Autonomie geknüpft und für leitende Arbeitnehmerinnen vorgesehen und muss im GAV vorgesehen sein.

Im Antrag der Mehrheit wird die Meinung vertreten, dass in neu gegründeten Unternehmen häufig Menschen arbeiten, welche Arbeit und Freizeit nicht scharf voneinander trennen und deswegen von der Arbeitszeiterfassung ausgenommen werden sollen. Dies ist eine gefährliche Vorstellung und steht dem Grundgedanken des ArG und dem Gesundheitsschutz diametral entgegen. Gerade in Jungunternehmen, in denen einzelne Arbeitnehmer oft vergleichsweise grosse Verantwortung

übernehmen, bildet die Vermischung von Arbeit und Freizeit, kombiniert mit Stress, ein Risiko für die Gesundheit der Arbeitnehmenden. Nach Erkenntnissen der Arbeitsmedizin sind regelmässige Ruhepausen notwendig für die Gesundheit. Die Garantie von genügend Erholungszeit, sowie deren Kontrollmöglichkeit, werden nur durch die Arbeitszeiterfassung garantiert.

Problematisch sind weiter die unbestimmten Rechtsbegriffe in den Vorlagen. Aufgrund der sehr weit gefassten Definitionen, etwa von «Start-ups» (Betriebe in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung) könnten die Regeln einfach umgangen werden. Bestehende Unternehmen könnten ohne grossen Aufwand, über die Gründung neuer juristischer Personen, die Regeln umgehen. Damit wird die Tür für Missbrauch und die Ausklammerung weiterer Arbeitnehmendengruppen aus dem ArG weit geöffnet.

Im Gegensatz zu den Verfasserinnen und Verfassern der Botschaft hegt der SGB zudem grosse Zweifel, dass die Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung während der ersten 5 Jahre eine vorausschauende Planung der Arbeitgeber garantiert. Eine korrekte Arbeitsplanung und Zeiterfassung von Anfang an fördert nach Ansicht des SGB das Verantwortungsbewusstsein der Arbeitgeber, ihre Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitnehmenden wahrzunehmen. Für eine mittel- und längerfristige Viabilität eines Start-ups ist zudem ausschlaggebend, dass orts- und branchenübliche Lohn- und Arbeitsbedingungen garantiert werden können, wobei die Standards vielfach sozialpartnerschaftlich festgelegt werden – beispielsweise in Gesamtarbeitsverträgen. Eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit für die von der Umsetzung der Initiative betroffenen Unternehmen – gemäss Schätzungen in der Botschaft sind dies lediglich 1 bis 3 Prozent der neugegründeten Unternehmen mit Mitarbeiterbeteiligung – ist aus Sicht der Gewerkschaften nicht nachvollziehbar.

Im Antrag der Minderheit um Nationalrat Thomas Aeschi werden andere Kriterien für die vom ArG auszunehmenden Arbeitnehmenden vorgeschlagen. Gemäss diesem soll auf das Kriterium der Erfolgsbeteiligung verzichtet werden. Die Ausnahme soll auf alle Betriebe anwendbar sein, welche hauptsächlich Dienstleistungen erbringen. Alle Arbeitnehmenden, die eine Vorgesetztenfunktion innehaben oder Fachspezialisten sind und ein Bruttoeinkommen von 120 000 Franken oder einen höheren Bildungsabschluss haben, sollen in den ersten 5 Geschäftsjahren von der Arbeitszeiterfassungspflicht befreit werden. Dies ist im Rahmen von GAVs heute schon möglich. Der Antrag stellt mit seinen weiteren Ausnahmen lediglich eine Aufweichung von Art. 73a ArGV 1 dar. Der SGB lehnt diesen Vorschlag als Abschwächung des ArG und des Arbeitnehmerschutzes ab.

Nach dem Minderheitsantrag um Nationalrat Oliver Feller sollen Arbeitnehmende, welche die Kriterien der Initiative erfüllen, komplett vom Schutzbereich des ArG ausgenommen werden. Für sie sollen auch die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz nach dem ArG nicht mehr gelten. Eine solche Ausnahme vom Gesundheitsschutz ist unvereinbar mit dem Grundgedanken der Kernarbeitsnormen der ILO zum Gesundheitsschutz und der Arbeitssicherheit. Der SGB lehnt diesen Vorschlag als unbegründeten und willkürlichen Angriff auf den Arbeitnehmendenschutz vollumfänglich ab.

Im Antrag der Minderheit um Nationalrätin Samira Marti wird die Vorlage als «Totalangriff auf die Arbeitsschutzgesetzgebung» abgelehnt und es wird deswegen vorgeschlagen nicht auf diese einzutreten. Der SGB schliesst sich dieser Meinung an.

Die parlamentarische Initiative ist Teil einer Reihe von Versuchen, die Arbeitszeitregeln und die Arbeitszeiterfassungspflicht aufzuweichen und ganze Berufsgruppen aus dem Schutzbereich des ArG auszuklammern. Die Schweiz hat gemäss dem Bundesrat allerdings heute schon eines der flexibelsten und arbeitgeberfreundlichsten Arbeitsgesetze der Welt («Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen - Chancen und Risiken» im Bericht zur Erfüllung

der Postulate 15.3854 Reynard vom 16.09.2015 und 17.3222 Derder vom 17.03.2017). Die Gewerkschaften sehen deswegen und aus den oben genannten Gründen keinen Bedarf, Arbeitnehmende mit Mitarbeiterbeteiligung in Jungunternehmen von der Arbeitszeiterfassungspflicht zu befreien und lehnen die parlamentarische Initiative deswegen ab.

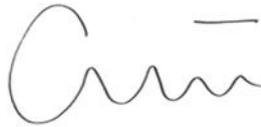
Wir danken Ihnen herzlich für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND



Pierre-Yves Maillard
Präsident



Luca Cirigliano
Zentralsekretär



Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
3003 Bern
info.ab@seco.admin.ch

Bern, 28. Februar 2023 sgv-KI/ye

Vernehmlassungsantwort: Pa.Iv. NR Dobler Marcel. 16.442. Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein

Sehr geehrte Damen und Herren

Als grösste Dachorganisation der Schweizer Wirtschaft vertritt der Schweizerische Gewerbeverband sgv über 230 Verbände und über 600 000 KMU, was einem Anteil von 99.8 Prozent aller Unternehmen in unserem Land entspricht. Im Interesse der Schweizer KMU setzt sich der grösste Dachverband der Schweizer Wirtschaft für optimale wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen sowie für ein unternehmensfreundliches Umfeld ein.

Mit Schreiben vom 17. November 2022 lädt die Kommission für Wirtschaft und Abgaben WAK-N ein, sich zur Pa. Iv. Dobler, 16.442, «Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein» zu äussern.

Der Schweizerische Gewerbeverband sgv unterstützt die Vorlage und nimmt zu den einzelnen Anträgen wie folgt Stellung.

Um auf dem Markt Fuss fassen zu können, sollen neu gegründete Unternehmen bessere Bedingungen erhalten. Diejenigen ihrer Mitarbeitenden, die im Besitz einer Mitarbeiterbeteiligung sind, sollen mehr Flexibilität bei ihrer Arbeitszeitgestaltung erhalten und vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen werden. Diese Position unterstützt der sgv.

Den Minderheitsantrag von Samira Marti et al. auf Nichteintreten lehnt der sgv ab.

Den Minderheitsantrag Aeschi lehnt der sgv ebenfalls ab. Der Geltungsbereich soll nicht nur auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Vorgesetztenfunktion und Fachspezialisten und -spezialistinnen von juristischen Personen in den ersten fünf Geschäftsjahren seit Gründung, die über ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als CHF 120'000 oder einen höheren Bildungsabschluss verfügen, bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen, ihre Arbeitszeit mehrheitlich selber festsetzen können, der Nichtanwendbarkeit dieses Gesetzes schriftlich zugestimmt haben und in einem Betrieb tätig sind, der hauptsächlich Dienstleistungen erbringt, eingeschränkt werden. Der Antrag ist zu einschränkend.

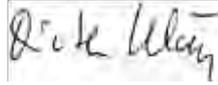
Den Minderheitsantrag Feller auf Nichtanwendung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz (Art. 6, 35 und 36a) unterstützt der sgv.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Gewerbeverband sgV



Hans-Ulrich Bigler
Direktor



Dieter Kläy
Ressortleiter

Schweizerischer Baumeisterverband, Postfach, 8042 Zürich

Staatssekretariat für Wirtschaft
Holzikofenweg 36
3003 Bern

info.ab@seco.admin.ch

Vera Marfurt
Arbeitgeberpolitik und Recht
Juristin

vera.marfurt@baumeister.ch

Zürich, 03.02.2023

Vernehmlassungsantwort zum Vorentwurf 16.442 Parl. In. Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligung sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit der Eröffnung der Vernehmlassung vom 17. November 2022 laden Sie interessierte Kreise ein, Stellung zur Vernehmlassung betreffend Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Ausnahme für Arbeitnehmende von neu gegründeten Betrieben) zu beziehen. Wir danken Ihnen für diese Möglichkeit.

Der Schweizerische Baumeisterverband (SBV) ist die gesamtschweizerische Berufs-, Wirtschafts- und Arbeitgeberorganisation des Bauhauptgewerbes mit über 20 Milliarden Umsatz und rund 80'000 Mitarbeitenden. Mit Sektionen in allen Kantonen vertritt der SBV die Interessen von mehr als 2'500 Bau-unternehmen. Das Bauhauptgewerbe erwirtschaftet rund fünf Prozent der Schweizer Wertschöpfung (BIP). Der SBV ist die Organisation der Arbeitswelt für den Hoch- und Tiefbau und engagiert sich als Verbundpartner mit Bund und Kantonen für eine zukunftsorientierte Bildung. Als einer der grössten Sozialpartner der Schweiz setzt er sich für faire und wirtschaftliche Arbeitsbedingungen in der Branche ein.

Der SBV begrüsst die Vorlage in der Kernidee, die Liberalisierung des Arbeitsgesetz sowie den Vereinfachungen für Start-ups. Die Vorlage zielt unseres Erachtens in der Kernidee auf Tech- und IT- Start-ups ab. Sie übersieht jedoch, dass durch die Definition des Start-Ups „in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung“ sämtliche Neugründungen unabhängig von der Branche nicht mehr unter das Arbeitsgesetz fallen. Es macht aus Sicht des SBV wenig Sinn, wenn zwar der LMV anwendbar ist, jedoch nicht das Arbeitsgesetz. Des Weiteren ist fraglich, ob in einem Beruf im Bauhauptgewerbe der in Art. 6 ArG aufgeführte Gesundheitsschutz ausreicht, um die Sicherheit auf dem Bau zu gewährleisten. Der SBV vertritt daher die Meinung, dass die Initiative nicht auf das Bauhauptgewerbe Anwendung finden sollte. Die Bestimmung in Art. 3 Abs. 1 lit. d^{bis} ArG müsste aus Sicht des SBV demnach wie folgt ergänzt werden:

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*

Beim Minderheitsantrag, welcher den Gesundheitsschutz gänzlich ausschliesst, bringt der SBV die gleichen Bedenken und Vorbehalte wie oben an.

Die WAK-N schlägt vor die parlamentarische Initiative so umzusetzen, dass bestimmte Mitarbeitende von neu gegründeten Unternehmen in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung ganz vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen werden. Bedingung ist, dass die Mitarbeitenden im Besitz einer Erfolgsbeteiligung am Unternehmen sind. In der Kernidee zielt die Initiative wohl auf Tech- und IT-Start-Ups ab. Bei solchen Start-Ups scheint es bereits gelebte Realität zu sein, dass das Arbeitsgesetz kaum mehr Bedeutung hat. Der SBV unterstützt die Vorlage in dieser Kernidee. Die Liberalisierung des Arbeitsrechtes sowie die damit hergehenden Vereinfachungen für Start-Ups ist sicher zu unterstützen.

Unseres Erachtens übersieht die Vorlage jedoch, dass durch die Definition eines Start-Ups Zeitraumes als „in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung“ sämtliche Neugründungen, unabhängig von der Branche, nicht mehr unter das Arbeitsgesetz fallen würden. Bei einer Neugründung im Bauhauptgewerbe und entsprechenden Beteiligungen am Unternehmen würde das bedeuten, dass für die Arbeitnehmer zwar der Landesmantelvertrag (LMV) (wir gehen grundsätzlich wieder von einem AVE LMV aus) gilt, jedoch nicht das Arbeitsgesetz. Dies macht unseres Erachtens wenig Sinn. Des Weiteren ist fraglich, ob in einem Beruf im Bauhauptgewerbe der in Art. 6 ArG aufgeführte Gesundheitsschutz ausreicht, um die Sicherheit auf dem Bau zu gewährleisten oder nicht doch die arbeitsrechtlichen Bestimmungen von Überzeit, Pausen etc. zu den Anwendungen kommen sollten. Der SBV ist vertritt daher die Meinung, dass die vorliegende Initiative keine Anwendung auf das Bauhauptgewerbe finden soll. Folgende Möglichkeiten sind aus unserer Sicht denkbar:

Keine Ausnahme vom Arbeitsgesetz beim Vorliegen eines Gesamtarbeitsvertrages:

Art. 3 Abs. 1: Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3a, ferner nicht anwendbar:

d^{bis} ArG Arbeitnehmende von Betrieben *ohne anwendbare Gesamtarbeitsverträge* in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung, die aufgrund eines Mitarbeiterbeteiligungsmodells am Unternehmenserfolg beteiligt sind

Keine Ausnahme vom Arbeitsgesetz bei einer Haupttätigkeit im Bauhauptgewerbe (und möglicherweise anderer Branchen):

Art. 3 Abs. 1: Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3a, ferner nicht anwendbar:

d^{bis} ArG auf Arbeitnehmende von Betrieben in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung, die aufgrund eines Mitarbeiterbeteiligungsmodells am Unternehmenserfolg beteiligt sind, *ausgenommen sind Betriebe im Bauhauptgewerbe*

Beim Minderheitsantrag, welcher den gesamten Gesundheitsschutz komplett ausschliesst, sind die gleichen Bedenken anzubringen. Kein Gesundheitsschutz kann auf der Baustelle schnell gefährlich werden. Aus Sicht des SBV müssten hier ebenfalls die oben aufgeführten Vorbehalte gemacht werden.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Eingabe und stehen Ihnen für allfällige Rückfragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Bernhard Salzmann
Direktor

Michael Kehrl
Leiter Arbeitgeberpolitik und Recht

Hopfenweg 21
PF/CP
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Per Mail an:

info.ab@seco.admin.ch

Bern, 25. Januar 2023

Vernehmlassungsantwort: Parlamentarische Initiative Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligung sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein

Sehr geehrter Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, zu den Verordnungsänderungen Stellung nehmen zu können.

Die parlamentarische Initiative möchte Mitarbeitende aus Unternehmen, welche vor weniger als fünf Jahren durch einen Handelsregistereintrag in der Schweiz registriert wurden und eine Form der Beteiligung an einem Unternehmen aufweisen, komplett vom Arbeitsgesetz ausnehmen.

Berücksichtigt werden müssten einzig die allgemeinen Bestimmungen zum Gesundheitsschutz (Art. 6 ArG), zum Gesundheitsschutz bei schwangeren Frauen und stillenden Müttern (Art. 35 ArG), sowie die Bestimmungen für andere Gruppen von Arbeitnehmenden (Art. 36a ArG).

Travail.Suisse lehnt die vorgeschlagene Gesetzesänderung ab. Die Erweiterung der Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich des Arbeitsrechts, insbesondere von den Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen, ist weder im öffentlichen noch im Interesse eines grossen Teils der betroffenen Arbeitnehmenden. Die vorgeschlagene Gesetzesänderung geht zudem weit über den Bereich von Start-ups hinaus und eröffnet dadurch dem Missbrauch Tür und Tor.

1. Begründung der ablehnenden Haltung:

1.1. «Betriebe in den ersten 5 Jahren seit der Firmengründung» sind nicht per se Start-ups: Die vorgeschlagene Reform gibt vor, eine spezielle Gesetzgebung für Start-ups einzuführen. Dabei definiert sie Start-ups als Betriebe, die nicht älter als 5 Jahre alt sind. Damit fallen alle jüngeren Betriebe unter die neue Gesetzgebung. Da auch keine Einschränkung auf bestimmte Branchen erfolgt, gilt die Ausnahme vom Arbeitsgesetz somit beispielsweise auch für einen neu gegründeten

Handwerksbetrieb oder einen Verkaufsladen. Mit dieser Definition schiesst die Vorlage weit über ihr Ziel hinaus. Im Gegensatz zu den genannten Betrieben agieren Start-ups in der Regel in neuen Märkten, mit neuen Produkten und Dienstleistungen, weisen einen hohen Innovationsgrad und damit häufig eine hohe Technologienähe, ein hohes Wachstumspotenzial und spezifische Finanzierungsformen auf. Alle diese Eigenschaften werden bei der Definition der Unternehmen nicht berücksichtigt. Vielmehr wird eine weitgehende Liberalisierung des Arbeitsrechts bei jüngeren Unternehmen und Zweigniederlassungen angestrebt.

1.2. Der Handelsregistereintrag ist kein ausreichendes Kriterium für eine Firmengründung
Das Alter eines Unternehmens wird im vorgeschlagenen Gesetzestext über den Handelsregistereintrag definiert. Allerdings erfolgen Handelsregistereinträge nicht nur bei Neugründungen von Unternehmen, sondern beispielsweise auch bei einer Neuansiedlung von ausländischen Unternehmen oder der Eröffnung von Zweigniederlassungen inländischer Unternehmen. Gemäss der vorliegenden Formulierung des Gesetzes wären somit auch inländische oder ausländische Unternehmen, welche in der Schweiz eine Zweigniederlassung gründen neu vom Arbeitsgesetz ausgenommen, da sie sich im Handelsregister eintragen lassen müssen. Gemäss dem zentralen Firmenindex (Zefix) hat sich beispielsweise der US-amerikanische Online-Versandhändler amazon im Jahr 2022 im Handelsregister eintragen lassen. Er würde somit unter die neue gesetzliche Regelung fallen und müsste Arbeits- und Ruhezeitenregelungen bei seinen Mitarbeitenden nicht berücksichtigen, sofern er eine entsprechende Mitarbeiterbeteiligung vorsieht. Gleiches gälte bei der heutigen Formulierung beispielsweise auch für den chinesischen Versandhändler Alibaba, sofern er sich in der Schweiz neu ansiedeln möchte. Der Handelsregistereintrag könnte somit höchstens ein Hinweis auf die Gründung eines Unternehmens liefern, dürfte aber in keinem Fall als alleiniges Merkmal festgehalten werden. Sonst würden nicht nur wichtige Schutzbestimmungen für eine wesentliche Anzahl an Arbeitnehmenden wegfallen, es würden sich auch Fragen hinsichtlich ungleicher Wettbewerbsbedingungen zwischen etablierten Unternehmen in der Schweiz, sowie in- und ausländischen Zweigniederlassungen stellen.

1.3. Mitarbeiterbeteiligungsmodell:

Als Voraussetzung für die Ausnahme vom Arbeitsgesetz müssen Arbeitnehmende über ein Mitarbeiterbeteiligungsmodell am Unternehmenserfolg beteiligt sein. Die Rede im erläuternden Bericht ist von einem «Employee Stock Option Plan». Die betroffenen Arbeitnehmenden können also beispielsweise Aktien oder Beteiligungen des Unternehmens erwerben, in dem sie tätig sind und dadurch vom potenziellen Unternehmenserfolg profitieren. Allerdings ist die Art des Beteiligungsmodells nicht eingeschränkt oder klar definiert. So kann beispielsweise eine 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% der neu gegründeten Unternehmen die ersten 5 Jahre nicht überleben (Bundesamt für Statistik, Statistik der Unternehmensdemographie UDEMO).

Als problematisch erachten wir nicht nur, dass das Mitarbeiterbeteiligungsmodell nicht näher definiert ist, sondern auch, dass die Ausnahme vom Arbeitsgesetz unabhängig von der Höhe der Mitarbeiterbeteiligung erfolgen soll. Sie kann somit von völlig unbedeutendem Ausmass sein. Die Gesetzesvorlage eröffnet dadurch für Unternehmen ein enormes Missbrauchspotenzial.

1.4. Persönlicher Geltungsbereich:

Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes sollen gemäss einer Mehrheit der Kommission für alle Arbeitnehmenden in den genannten Unternehmen aufgehoben werden. Dadurch wird bei Arbeitnehmenden nicht unterschieden, ob sie über eine grosse zeitliche Autonomie, ein bestimmtes Einkommen oder einen bestimmten Bildungsabschluss verfügen, wie dies bei anderen Bestimmungen in Gesetz oder der Verordnung häufig der Fall ist (z.B. Art. 10, Abs. 3 ArG). Die Aufhebung der Bestimmungen zur Arbeits- und Ruhezeit erfolgt somit, ohne dass die betroffenen Arbeitnehmenden mit bestimmten Privilegien, wie einem hohen Lohn und einer hohen Zeitsouveränität, ausgestattet sein müssen. Der persönliche Geltungsbereich ist dadurch zu weit gefasst. Die Schutzbedürftigkeit von Arbeitnehmenden steigt tendenziell umgekehrt proportional zum Einkommen und zur zeitlichen Souveränität. Diesem Prinzip wird im vorliegenden Gesetzentwurf nicht genüge getan. Daran ändert auch das Mitarbeiterbeteiligungsmodell nichts, da es sich dabei lediglich um ein in seiner Höhe nicht definiertes potenzielles Einkommen handelt, welches sich effektiv nie realisieren muss.

1.5. Bestehende Ausnahme für Arbeitnehmende mit höherer leitender Tätigkeit

Bereits heute bestehen für einzelne Gruppen von Arbeitnehmenden Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes. Dazu gehören unter anderem Arbeitnehmende mit einer höheren leitenden Tätigkeit (Art. 3d ArG, Art. 9 ArGV 1). Hier ging der Gesetzgeber davon aus, dass diese Arbeitnehmenden einen mit selbständigen Unternehmerinnen und Unternehmern vergleichbaren Status aufweisen und deshalb kein Schutzbedürfnis bezüglich der Arbeits- und Ruhezeiten besteht. Es handelt sich bei dieser Kategorie von Arbeitnehmenden beispielsweise um Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter oder Teilhabende einer GmbH. Diese Arbeitnehmenden können ihre Arbeitszeiten im Betrieb in der Regel selber festlegen und haben dadurch eine hohe zeitliche Autonomie. Diese Ausnahme gilt auch für Arbeitnehmende mit einer höheren leitenden Tätigkeit in Start-ups. Somit besteht bereits heute für Arbeitnehmende mit einer höheren leitenden Tätigkeit, welche in Start-ups arbeiten, eine sehr weitgehende Ausnahme im Arbeitsgesetz. Die neue Regelung ist deshalb aus Sicht von Travail.Suisse nicht notwendig.

1.6. Gesundheitsschutz als öffentliches Interesse

Der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden durch das Arbeitsgesetz soll Arbeitnehmende einerseits vor einer Gesundheitsgefährdung durch Dritte, in der Regel durch den Arbeitgeber, schützen. Es ist nicht ersichtlich, weshalb diese Gefährdung durch den Arbeitgeber bei den genannten Unternehmen nicht gegeben sein sollte. Gerade die hohe Motivation von Arbeitnehmenden in Start-ups, welche einen Teil der von der Gesetzesvorlage betroffenen Arbeitnehmenden ausmachen, das Brennen für ein gemeinsames Ziel oder auch die charismatische Führung erhöhen die Gefährdungslage für Arbeitnehmende vielmehr deutlich. Dabei gilt es klar festzuhalten, dass das öffentliche Interesse am

Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmenden auch dann besteht, wenn die Gefährdung nicht in erster Linie von Dritten, sondern von den Arbeitnehmenden selbst ausgeht, also eine «interessierte Selbstgefährdung» vorliegt. Das öffentliche Interesse besteht dabei unter anderem in einer Verhinderung von durch die Allgemeinheit getragenen Kosten, welche durch eine Gefährdung der Gesundheit des Arbeitnehmenden selbst ausgeht. Die Gesetzesvorlage berücksichtigt diesen Aspekt nicht.

1.7. Schutz des Sonntags

Die Ausnahme vom Arbeitsgesetz würde in den betroffenen Unternehmen eine bewilligungsfreie Sonntagsarbeit ermöglichen. Der Sonntag ist in einer zunehmend individualisierten Gesellschaft ein zentraler Anker für die gesellschaftliche Synchronisierung und Erholung. Der Sonntag ist in der Regel der einzige gemeinsame freie Tag. Er ist deshalb gegen die zunehmende Vereinzelung und zur Förderung von Gemeinschaft innerhalb und ausserhalb der Familie entscheidend. Die zunehmende Infragestellung des arbeitsfreien Sonntags nehmen wir deshalb mit Sorge zur Kenntnis.

2. Fazit:

Travail.Suisse lehnt den vorliegenden Gesetzesentwurf der Mehrheit der Mitglieder der WAK-N und die Vorschläge der Minderheiten Aeschi und Feller entschieden ab. Alle drei Vorschläge beziehen sich effektiv nicht auf die vorgegebene Zielgruppe der Start-ups, negieren das öffentliche Interesse am Gesundheitsschutz aller Arbeitnehmenden und führen ungleiche Spiesse im Wettbewerb zwischen neu gegründeten oder neu angesiedelten Unternehmen ein. Als Folge davon würde dem Missbrauch in vielerlei Hinsicht Tür und Tor geöffnet. Travail.Suisse erachtet die bestehenden gesetzlichen Regelungen auch für Start-ups bereits heute als ausreichend.

Für die Berücksichtigung unserer Anliegen danken wir Ihnen.

Freundliche Grüsse



Adrian Wüthrich
Präsident



Thomas Bauer
Leiter Wirtschaftspolitik

Nationalrat
Kommission für Wirtschaft
und Abgaben
3003 Bern

Per Mail an:
info.ab@seco.admin.ch

Zürich, 08. Februar 2023

Vernehmlassungsantwort: 16.442 Pa. Iv. Dobler. Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit

Sehr geehrte Damen und Herren

GastroSuisse, der grösste Branchenverband der Schweiz mit rund 20'000 Mitgliedern (Hotels, Restaurants, Cafés, Bars etc.) in allen Landesgegenden, organisiert in 26 Kantonalsektionen und fünf Fachgruppen, nimmt im oben genannten Vernehmlassungsverfahren gerne wie folgt Stellung:

I. Allgemeine Würdigung

GastroSuisse unterstützt den Vorschlag der Mehrheit der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates, dass Arbeitnehmende, die unmittelbar am Unternehmenserfolg von Jungunternehmen beteiligt sind, zukünftig von der Arbeitszeiterfassung befreit werden sollen. Dies verringert den administrativen Aufwand in einer Phase, in der alle Kräfte in den Aufbau des Unternehmens investiert werden. Zudem ermöglicht es «Mitunternehmerinnen und Mitunternehmern» eine flexiblere Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Nachfolgend erläutern wir unsere Position und die Auswirkungen auf die Branche.

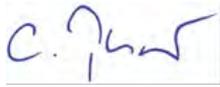
II. Weniger Bürokratie und mehr Flexibilität in der Startphase eines Unternehmens

Von der Befreiung der Arbeitszeiterfassung wären im Gastgewerbe nur Arbeitnehmende betroffen, die nicht dem Gesamtarbeitsvertrag des Schweizer Gastgewerbes (L-GAV) unterstellt sind. Gemäss den Bestimmungen im L-GAV sind dies Personen, die aufgrund ihrer Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes über weitreichende Entscheidbefugnisse verfügen oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung des Betriebes einen nachhaltigen Einfluss nehmen können. Weitreichende Befugnisse hat zum Beispiel, wer in eigener Verantwortung Mitarbeitende einstellen und entlassen und die Lohnpolitik des Betriebes bestimmen kann. Unter diesen Voraussetzungen können beispielsweise Betriebsleiter, Direktoren, Geranten oder Geschäftsführer sowie Betriebsleiterstellvertreter zum betroffenen Personenkreis gehören. Gerade im facettenreichen und dynamischen Gastgewerbe und für Menschen, die mit viel Herzblut eine Idee vorantreiben und verwirklichen wollen, stellen der bürokratische Aufwand und die Einhaltung starrer Arbeits- und Ruhezeiten eine Belastung dar. GastroSuisse sieht deshalb in der geplanten Gesetzesänderung eine Chance für Arbeitgeber 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, zumal sie unmittelbar am Unternehmenserfolg beteiligt sind.

Eine Orientierung an den Kriterien für die vom Arbeitsgesetz auszunehmende Arbeitnehmergruppe gemäss der Minderheit Thomas Aeschi lehnen wir ab. Die Kernkriterien bezüglich des Bruttojahreseinkommens von 120'000 Franken oder des Vorliegens einer grossen zeitlichen und inhaltlichen Autonomie bei der Arbeit orientieren sich stark am bereits bestehenden Artikel 73a der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1). Mit der vorliegenden Gesetzesänderung sollen jedoch gerade die leitenden Angestellten, die in Branchen arbeiten, in denen die Arbeitszeit grösstenteils nicht selber bestimmt werden kann, und die die Lohngrenze von 120'000 Franken nicht erreichen, von der Arbeitszeiterfassung ausgenommen werden.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung der Haltung von GastroSuisse.

Freundliche Grüsse



Casimir Platzer
Präsident GastroSuisse



Severin Hohler
Leiter Wirtschaftspolitik GastroSuisse

Herr Leo Müller
Kommissionspräsident
Kommission für Wirtschaft und Abgaben (WAK)
3003 Bern

E-Mail: info.ab@seco.admin.ch

Zürich, 23. Februar 2023 DL/AS/sm
schwarzenbach@arbeitgeber.ch

Vernehmlassung der WAK-N zum Vorentwurf Pa. Iv. Dobler. Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident Müller

Der Schweizerische Arbeitgeberverband wurde mit E-Mail vom 17. November 2022 eingeladen, zur eingangs erwähnten Konsultation bis zum 3. März 2023 Stellung zu nehmen. Dafür danken wir Ihnen bestens und unterbreiten Ihnen nachfolgend gerne unsere Positionen.

Der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) ist seit 1908 die Stimme der Arbeitgeber in Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit. Er vereint als Spitzenverband der Schweizer Wirtschaft rund 90 regionale und branchenspezifische Arbeitgeberorganisationen sowie einige Einzelunternehmen. Insgesamt vertritt er über 100'000 Klein-, Mittel- und Grossunternehmen mit rund 2 Millionen Arbeitnehmenden aus allen Wirtschaftssektoren. Der SAV setzt sich für eine starke Wirtschaft und den Wohlstand der Schweiz ein. Er verfügt dabei über anerkanntes Expertenwissen, insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Sozialpolitik.

Positionen des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes (SAV):

- Der SAV **begrüss**t die **Umsetzung der Parlamentarischen Initiative 16.442**.
- Dabei **unterstützt der SAV den Antrag der WAK-N (Mehrheitsmeinung)**, wonach Mitarbeitende in Start-ups, die mittels Mitarbeiterbeteiligungen finanziell am Unternehmen beteiligt sind, vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind, jedoch weiterhin dem Gesundheitsschutz unterstellt bleiben.
- **Die Minderheitsmeinungen lehnt der SAV ab.**

Vorbemerkungen

Die vorgeschlagene Gesetzesänderung (Umsetzung der Pa. IV 16.442) soll neu gegründeten Unternehmen eine Arbeitsumfeld bieten, welches sie darin unterstützt, auf dem Markt Fuss fassen zu können: Diejenigen ihrer Angestellten, die im Besitz einer Mitarbeiterbeteiligung sind, sollen mehr Flexibilität bei ihrer Arbeitszeitgestaltung erhalten und deshalb vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes (ArG) ausgenommen werden. Die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz sollen allerdings auch für diese Angestellten weiterhin Anwendung finden.

Eine Minderheit der Kommission lehnt die vorgesehene Änderung vollständig ab. Eine zweite Minderheit möchte die Kategorie der auszunehmenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit anderen Kriterien umschreiben, eine dritte Minderheit schliesslich lehnt es ab, die betreffende Kategorie bezüglich Gesundheitsschutzes weiterhin dem Gesetz zu unterstellen.

Die Umsetzung der Parlamentarische Initiative 16.442 wird begrüsst

Für neu gegründete Unternehmen sind die ersten Jahre besonders herausfordernd, um am Markt bestehen zu können und sich durchzusetzen. Die beteiligten Personen müssen sich stark engagieren, insbesondere in zeitlicher Hinsicht. Sie benötigen deshalb möglichst viel Flexibilität und möglichst wenig administrativen Aufwand. Nur so können sie sich bestmöglich entwickeln und erfolgreich sein. **Der SAV begrüsst daher die vorgeschlagene Gesetzesänderung.**

Die Schweiz soll attraktiv sein für solche Start-ups, weil sie wichtige Innovationstreiber sind. Weltweit besteht ein Konkurrenzkampf um die besten Rahmenbedingungen für Start-ups, wozu auch die vorliegende Revision gehört. Um die Schweiz als Standort attraktiv zu machen, unterstützt der SAV diese Revision.

Antrag der WAK-N (Mehrheitsmeinung) unterstützen

• Zeitliches Abgrenzungskriterium

Gemäss Gesetzesentwurf soll die Ausnahmeregelung für «Betriebe in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung» gelten. Die Anknüpfung der Ausnahmebestimmung an die ersten fünf Betriebsjahre ist für den SAV grundsätzlich vertretbar und nachvollziehbar. Es ist die heikelste Zeit für neu gegründete Unternehmen. Die klare zeitliche Abgrenzung verschafft für Unternehmen und die betroffenen Arbeitnehmer Rechtssicherheit. Zudem bietet das Kriterium für Arbeitsinspektoren eine einfache Handhabung für die Kontrollierbarkeit.

• Persönliches Abgrenzungskriterium

Gemäss Gesetzesentwurf soll das ArG nicht auf Arbeitnehmende anwendbar sein, welche aufgrund eines Mitarbeiterbeteiligungsmodells («Employee Stock Option Plan») am Unternehmenserfolg unmittelbar beteiligt sind. Dieses Abgrenzungskriterium erachtet der SAV als sinnvoll. Arbeitnehmende, welche direkt am Unternehmenserfolg partizipieren und auf diesen Einfluss nehmen können, sollen analog wie Unternehmer selbst behandelt werden und vom gleichen Handlungsspielraum profitieren. Sie sollen ihre Arbeitszeit selbständig ohne Einschränkung durch das ArG organisieren können.

• Bestehender Gesundheitsschutz

Trotz Ausnahmebestimmung wird im Gesetzesentwurf der Gesundheitsschutz berücksichtigt. Durch den Hinweis in Art. 3a ArG, dass die Vorschriften über den Gesundheitsschutz anwendbar bleiben, wird gewährleistet, dass der Arbeitgeber, nichtsdestotrotz, auf die Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmenden gebührend Rücksicht zu nehmen hat. Diese vorgesehene Regelung ist auch eine konsequente Analogie zu Arbeitnehmenden mit einer höheren leitenden Tätigkeit.

Auch mit einem pragmatischen Blick auf die politische Umsetzung der Mehrheitsmeinung können die betroffenen Arbeitnehmenden weiterhin dem gesetzlichen Gesundheitsschutz unterstellt bleiben.

Minderheitsmeinungen ablehnen

- **Minderheitsantrag von NR Thomas Aeschi**

Die Minderheitsmeinung, wonach die Kategorie der auszunehmenden Angestellten mit anderen Kriterien (Vorgesetztenfunktion oder Fachspezialist, Bruttojahreseinkommen CHF 120'000.00 oder höherer Bildungsabschluss, grosse Autonomie usw.) zu umschreiben sei, wird dezidiert abgelehnt. Mit diesen Kriterien lehnt sich diese Minderheit sehr eng an den Wortlaut des jüngsten Antrages der WAK-S zur Umsetzung der Pa. Iv. 16.414 Graber. *Teilflexibilisierung des ArG und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle* an und sind damit aus einem anderen Regelungszusammenhang gerissen. Die Voraussetzung, dass ein Start-up ab dem Moment der Aufbauphase bereits Monatslöhne von mehr als 10'000 CHF pro Monat bezahlen können, erscheint uns als sehr unwahrscheinlich und würde daher die Regelung sicher in vielen Fällen wieder obsolet werden lassen.

- **Minderheitsantrag von NR Olivier Feller**

Mit diesem Antrag soll darauf verzichtet werden, die neu vom Geltungsbereich des ArG ausgenommenen Arbeitnehmer in Bezug auf den Gesundheitsschutz dem Gesetz unterstellt zu lassen. Obschon solche liberalen Ansichten und Forderungen grundsätzlich die Zustimmung des SAV finden, erachtet der SAV die Beibehaltung des Gesundheitsschutzes auch für diese neu vom ArG ausgenommen Mitarbeitenden als wichtig.

- **Minderheitsmeinung von NR Samira Marti**

Diese Minderheit lehnt die Vorlage vollständig ab, weshalb sie der SAV nach dem Gesagten wiederum ablehnt.

Zusatzbemerkungen

Viele Rückmeldungen unserer Mitglieder zeigen, dass sie den Umstand als störend erachten, wonach gemäss erläuterndem Bericht gemeinhin angenommen wird, dass «*nur für Mitarbeitende von neu gegründeten Unternehmen, wo Eigenverantwortung und Unternehmergeist an der Tagesordnung ist, administrative Vorschriften gelockert und sie nicht dem Arbeitsgesetz unterstellt werden sollen*». In vielen Wirtschaftszweigen arbeitet ein Grossteil der Mitarbeitenden ebenso in grosser Eigenverantwortung und mit grossem Unternehmergeist.

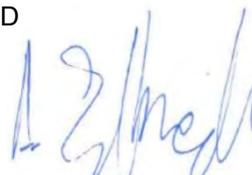
Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Antworten.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND



Daniella Lützel Schwab
Mitglied der Geschäftsleitung
Ressortleiterin Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht



Andrea Schwarzenbach
stv. Ressortleiterin Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht



Kommission für Wirtschaft und
Abgaben
CH-3003 Bern

Per E-Mail:
info.ab@seco.admin.ch

Bern, 3. März 2023

**Parlamentarische Initiative 16.442 Arbeitnehmende in Start-ups mit
Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein**

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Zustellung der Vernehmlassungsunterlagen. Gerne nehmen wir dazu Stellung.

Die SP Schweiz lehnt die parlamentarische Initiative Dobler 16.442 «Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligung sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein», als Schwächung des Arbeitsgesetzes und des Arbeitnehmerinnenschutzes ab.

Gemäss der parlamentarischen Initiative sollen die Bedingungen für neu gegründete Unternehmen (sog. Start-ups) für den Einstieg in den Markt verbessert werden. Dazu sollen Arbeitnehmer, die am Unternehmenserfolg durch Mitarbeiterbeteiligung beteiligt sind, von der Arbeitszeiterfassung befreit werden. Sie sollen vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes (ArG) ausgenommen werden, einzig die Bestimmungen über den Gesundheitsschutz sollen weiter für sie gelten. Die SP Schweiz lehnt die Ausklammerung bestimmter Arbeitnehmerinnengruppen aus dem Schutzbereich des ArGs ohne triftigen Grund entschieden ab.

Die Mitarbeiterbeteiligung als Kriterium für die Befreiung von der Arbeitszeiterfassung ist problematisch. Da junge Unternehmen mangels Kapitals in der Anfangsphase oftmals nicht in der Lage sind, gute Löhne zu zahlen, werden Mitarbeitende zum Teil über eine Mitarbeiterbeteiligung am Erfolg des Unternehmens beteiligt. Ohne das Mitbestimmungsrecht einer leitenden Funktion, bedeutet die Mitarbeiterbeteiligung bereits eine Abschwächung der Lohngarantien für diese Arbeitnehmerinnen. Eine Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung dieser Arbeitnehmergruppe kann damit nicht gerechtfertigt werden. Mit Art. 73a ArGV 1 besteht zudem bereits eine Ausnahme der Arbeitszeiterfassungspflicht. Diese ist zurecht an Kriterien wie die Höhe des Lohnes und die Autonomie geknüpft; sie ist damit für leitende Arbeitnehmerinnen vorgesehen und muss im GAV vorgesehen sein.

Im Antrag der Mehrheit wird die Meinung vertreten, dass in neu gegründeten Unternehmen häufig Menschen arbeiten, welche Arbeit und Freizeit nicht scharf voneinander trennen und deswegen von der Arbeitszeiterfassung ausgenommen werden sollen. Dies ist eine gefährliche Vorstellung und steht dem Grundgedanken des ArGs und dem Gesundheitsschutz diametral entgegen. Gerade in Jungunternehmen, in denen einzelne Arbeitnehmer oft vergleichsweise grosse Verantwortung übernehmen, bildet die Vermischung von Arbeit und Freizeit, kombiniert mit Stress, ein Risiko für die Gesundheit der Arbeitnehmenden. Nach Erkenntnissen der Arbeitsmedizin sind regelmässige Ruhepausen notwendig für die Gesundheit. Die Garantie von genügend Erholungszeit, sowie deren Kontrollmöglichkeit, werden nur durch die Arbeitszeiterfassung garantiert.

Problematisch sind weiter die unbestimmten Rechtsbegriffe in den Vorlagen. Aufgrund der sehr weit gefassten Definitionen, etwa von «Start-ups» (Betriebe in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung), könnten die Regeln einfach umgangen werden. Bestehende Unternehmen könnten ohne grossen Aufwand, über die Gründung neuer juristischer Personen, die Regeln umgehen. Damit wird die Tür für Missbrauch und die Ausklammerung weiterer Arbeitnehmergruppen aus dem ArG weit geöffnet.

Sozialdemokratische Partei
der Schweiz

Theaterplatz 4
Postfach · 3011 Bern

Telefon 031 329 69 69
Telefax 031 329 69 70

info@spschweiz.ch
www.spschweiz.ch

Entgegen der Botschaft hegt die SP Schweiz zudem grossen Zweifel daran, dass die Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung während der ersten 5 Jahre eine vorausschauende Planung der Arbeitgeber garantiert. Eine korrekte Arbeitsplanung und Zeiterfassung von Anfang an fördern nach Ansicht der SP Schweiz das Verantwortungsbewusstsein der Arbeitgeberinnen, ihre Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitnehmenden wahrzunehmen. Für eine mittel- und längerfristige Viabilität eines Start-ups ist zudem ausschlaggebend, dass orts- und branchenübliche Lohn- und Arbeitsbedingungen garantiert werden können, wobei die Standards vielfach sozialpartnerschaftlich festgelegt werden – beispielsweise in Gesamtarbeitsverträgen. Eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, der in der Botschaft auf lediglich 1 bis 3 Prozent geschätzten neugegründeten Unternehmen mit Mitarbeiterbeteiligung durch die Umsetzung dieser Initiative, ist aus Sicht der Gewerkschaften nicht nachvollziehbar.

Im Antrag der Minderheit um Nationalrat Thomas Aeschi werden andere Kriterien für die vom ArG auszunehmenden Arbeitnehmerinnen vorgeschlagen. Gemäss diesem Antrag soll auf das Kriterium der Erfolgsbeteiligung verzichtet werden. Die Ausnahme soll auf alle Betriebe anwendbar sein, welche hauptsächlich Dienstleistungen erbringen. Alle Arbeitnehmenden, die eine Vorgesetztenfunktion innehaben oder Fachspezialisten sind und ein Bruttoeinkommen von 120 000 Franken oder einen höheren Bildungsabschluss haben, sollen in den ersten 5 Geschäftsjahren von der Arbeitszeiterfassungspflicht befreit werden. Dies ist im Rahmen von GAVs heute schon möglich. Der Antrag stellt mit seinen weiteren Ausnahmen lediglich eine Aufweichung von Art. 73a ArGV 1 dar. Die SP Schweiz lehnt diesen Vorschlag als Abschwächung des ArGs und des Arbeitnehmerschutzes ab.

Nach dem Minderheitsantrag um Nationalrat Oliver Feller sollen Arbeitnehmende, welche die Kriterien der Initiative erfüllen, komplett vom Schutzbereich des ArGs ausgenommen werden. Für sie sollen auch die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz nach dem ArG nicht mehr gelten. Eine solche Ausnahme vom Gesundheitsschutz ist unvereinbar mit dem Grundgedanken der Kernarbeitsnormen der ILO zum Gesundheitsschutz und der Arbeitssicherheit. Die SP Schweiz lehnt diesen Vorschlag als unbegründeten und willkürlichen Angriff auf den Arbeitnehmendenschutz vollumfänglich ab.

Im Antrag der Minderheit um SP-Nationalrätin Samira Marti wird die Vorlage als «Totalangriff auf die Arbeitsschutzgesetzgebung» abgelehnt und es wird deswegen vorgeschlagen nicht auf diese einzutreten. Das ist auch die einhellige Auffassung der SP Schweiz.

Die parlamentarische Initiative ist Teil einer Reihe von Versuchen, die Arbeitszeitregeln und die Arbeitszeiterfassungspflicht aufzuweichen und ganze Berufsgruppen aus dem Schutzbereich des ArGs auszuklammern. Die Schweiz hat gemäss dem Bundesrat allerdings heute schon eines der flexibelsten und arbeitgeberfreundlichsten Arbeitsgesetze der Welt («Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen - Chancen und Risiken» im Bericht zur Erfüllung der Postulate 15.3854 Reynard vom 16.09.2015 und 17.3222 Derder vom 17.03.2017). Die SP Schweiz sieht deswegen und aus den oben genannten Gründen keinen Bedarf, Arbeitnehmende mit Mitarbeiterbeteiligung in Jungunternehmen von der Arbeitszeiterfassungspflicht zu befreien und lehnen die parlamentarische Initiative deswegen ab.

Wir danken Ihnen, geschätzte Damen und Herren, für die Berücksichtigung unserer Anliegen und verbleiben

mit freundlichen Grüssen.

Sozialdemokratische Partei der Schweiz



Mattea Meyer
Co-Präsidentin



Cédric Wermuth
Co-Präsident



Luciano Ferrari
Leiter Politische Abteilung

1. März 2023

Ihr Kontakt: Noëmi Emmenegger, Geschäftsführerin der Bundeshausfraktion, Tel. +41 31 311 33 03, E-Mail: schweiz@grunliberale.ch

Stellungnahme der Grünliberalen zur Pa. Iv. 16.442 Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein

Sehr geehrter Herr Kommissionspräsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für den Vorentwurf und den erläuternden Bericht zur parlamentarischen Initiative 16.442 «Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein».

Es gibt einen seit Jahren stetig wachsenden Handlungsbedarf beim unzeitgemässen Arbeitsgesetz. Der gesetzliche Rahmen entspricht vielerorts nicht mehr der gelebten – und gebilligten – Realität. Die Grünliberalen fordern daher mehr Rechtssicherheit für Arbeitgebende und dass Arbeitnehmende selbstbestimmter und damit auch flexibler arbeiten können. Letzteres entspricht auch einer Forderung des Politlabors der Grünliberalen (Policy Brief «Arbeitswelt 4.0», 2017).

Besonders akut ist die Situation unter anderem bei Start-ups und neu gegründeten Unternehmen. Sie bewegen sich in einem anspruchsvollen und dynamischen Umfeld. Die Grünliberalen begrüssen darum die Vorlage, die der Problematik gerade in diesem Bereich Rechnung trägt und die Rahmenbedingungen punktuell stärkt. Die neu gegründeten Unternehmen brauchen eine grössere Flexibilität in ihrem Rechtsrahmen, um sich gegen nationale und internationale Konkurrenz und langfristig auf dem Markt behaupten zu können. Die klassische Arbeitszeiterfassung deckt derzeit nicht die Bedürfnisse von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden ab. Häufig beteiligen und identifizieren sich Mitarbeitende stark mit den jungen Unternehmen. Das heutige Arbeitsgesetz schränkt dabei insbesondere Mitarbeitende ohne Kaderfunktion stark ein. Die vorgeschlagene Beschränkung auf Unternehmen in ihren ersten fünf Betriebsjahren schützt dabei vor Missbrauch durch etablierte Unternehmen.

Leider fokussiert der Minderheitsantrag Aeschi auf den Dienstleistungssektor und lässt einen substanziellen Teil der Arbeitnehmenden aussen vor, bspw. Start-ups aus dem Med- und Cleantech-Bereich, weshalb wir diesen ablehnen.

Ebenfalls lehnen die Grünliberalen den Minderheitsantrag Feller ab. Es ist unabdingbar, dass die Gesundheit der Arbeitnehmenden weiterhin gewahrt bleibt. Gestützt auf arbeitsmedizinische Erkenntnisse müssen angemessene Massnahmen auch für die jungen Unternehmen aufrechterhalten werden. Die Grünliberalen sind überzeugt, dass sich eine grössere Flexibilität positiv auf die Zufriedenheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden auswirken. Wenn aber das berufliche Engagement in eine gesundheitsschädigende Selbstausbeutung umschlägt, muss rasch und wirksam eingegriffen werden.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und die Prüfung unserer Anmerkungen. Bei Fragen stehen Ihnen die Unterzeichnenden gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Jürg Grossen
Parteipräsident



Noëmi Emmenegger
Geschäftsführerin der Bundeshausfraktion



FDP.Die Liberalen, Postfach, 3001 Bern

Bern, 28. Februar 2023
Pa. Iv. Dobler 16.442 / CW

Kommission für Wirtschaft und Abgaben WAK
3003 Bern

Elektronischer Versand: info.ab@seco.admin.ch

Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Ausnahme für Arbeitnehmende von neu gegründeten Betrieben)

Sehr geehrte Damen und Herren

Für Ihre Einladung zur Vernehmlassung oben genannter Vorlage danken wir Ihnen. Gerne geben wir Ihnen im Folgenden von unserer Position Kenntnis.

FDP.Die Liberalen begrüsst, dass die nationalrätliche Kommission für Wirtschaft und Abgaben (WAK-N) nun endlich eine Vorlage zur Umsetzung der Pa. Iv. Dobler [16.442](#) «Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein» vorschlägt. Jungunternehmen tragen mit neuen Ideen und mit Innovation einen wertvollen Beitrag zur Entwicklung und Wertschöpfung der Schweiz bei, werden jedoch durch das Arbeitsgesetz in ihrem Potenzial gehemmt. Insbesondere in der Anfangsphase gelten häufig keine geregelten Arbeitszeiten und die Arbeitnehmende sind auf mehr Flexibilität angewiesen. Eine formalistische Arbeitszeiterfassung ist bei dieser Kategorie von Arbeitnehmenden reine Schikane.

Daher unterstützt die FDP den Vorschlag der WAK-N, basierend auf obengenannter Initiative, womit den besonderen Bedürfnissen und Realitäten der Jungunternehmen Rechnung getragen wird. Mitarbeitende von neu gegründeten Unternehmen sollen in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen werden, sofern sie mittels Mitarbeiterbeteiligungen finanziell am Unternehmen beteiligt sind. Den Beschluss der WAK-N, dass die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz für die neu auszunehmende Arbeitnehmerkategorie weiterhin gelten sollen, lehnt die FDP jedoch ab und unterstützt folglich die von Nationalrat Feller angeführte Minderheit diesbezüglich. Diese Bedingung würde die betroffenen Arbeitnehmende unnötig einschränken. Zudem ist der Gesundheitsschutz im Arbeitsgesetz bereits geregelt, so dass dies im Zusammenhang mit der Flexibilisierung für Arbeitnehmende in Jungunternehmen nicht nochmals explizit erwähnt werden muss. Die beiden anderen Minderheitsanträge, welche einerseits die auszunehmenden Arbeitnehmenden mit anderen Kriterien umschreiben möchte, eng an den Wortlaut des jüngsten Antrags der WAK-S zur Umsetzung der pa. Iv. Graber [16.414](#) «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle» angelehnt, und andererseits nicht auf die Vorlage eintreten möchte, lehnt die FDP ab.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und für die Berücksichtigung unserer Überlegungen.

Freundliche Grüsse

FDP.Die Liberalen

Der Präsident



Thierry Burkart
Ständerat

Der Generalsekretär



Jon Fanzun

Per Mail: info.ab@seco.admin.ch

Bern, 16. Februar 2023

Vernehmlassung: Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Ausnahme für Arbeitnehmende von neu gegründeten Betrieben)

Sehr geehrte Damen und Herren

Sie haben uns eingeladen, zur obengenannten Vernehmlassungsvorlage Stellung zu nehmen. Für diese Gelegenheit zur Meinungsäusserung danken wir Ihnen bestens.

Allgemeine Bemerkungen

Die vorliegende Vorlage geht auf die parlamentarische Initiative 16.442 «Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein». Diese verlangt, dass die Arbeitnehmenden von neu gegründeten Unternehmen, sogenannten Start-ups, unter gewissen Bedingungen in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen werden sollen. Den Bestimmungen über den Gesundheitsschutz sollen die Arbeitnehmenden jedoch weiterhin unterstellt bleiben.

Die Mitte unterstützt die beantragte Ausnahmeregelung

Aus Sicht der Mitte muss sich eine erfolgreiche Wirtschaft an den Bedürfnissen der Menschen orientieren. Dazu gehört auch, dass man dem gestiegenen Bedürfnis nach mehr Flexibilität am Arbeitsplatz Rechnung trägt, ohne dabei den Schutz der Arbeitnehmenden zu untergraben. Mit der Pa. Iv. Graber 16.414 hat Die Mitte hierzu ein eigenes Projekt lanciert, um diesen Anforderungen für ausgewählte Branchen und Angestellte gerecht zu werden. Eine gezielte Flexibilisierung des Arbeitsgesetzes ohne Untergrabung des Schutzes der Arbeitnehmer fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und kann auch einen Beitrag gegen den Fachkräftemangel leisten.

In eine ähnliche Richtung zielt die vorliegende Vernehmlassungsvorlage. Junge, neu gegründete Unternehmen (Start-ups) weisen insbesondere in ihrer Anfangsphase ein hohes Bedürfnis an Flexibilität auf. Dabei werden Arbeitnehmende im Rahmen von sog. Mitarbeiterbeteiligungsmodellen häufig am Unternehmenserfolg, allerdings auch an den Risiken, beteiligt. Dies entspricht einer gängigen Praxis, da die oftmals eher kleine Arbeitnehmerschaft einen essenziellen Beitrag für den Erfolg des Unternehmens leistet. Das grosse und auf Eigeninitiative basierende Engagement entspricht gerade in der Anfangsphase nicht immer den gesetzlich geregelten Arbeitszeiten. Hierbei kann die vorliegende Vernehmlassungsvorlage einen wesentlichen Beitrag leisten, um die Innovationskraft junger Unternehmen resp. deren am Erfolg beteiligten Arbeitnehmenden in den Anfangsjahren zu fördern.

Aus diesem Grund unterstützt Die Mitte die beantragte Ausnahmeregelung für Arbeitnehmende mit Firmenbeteiligung von neu gegründeten Betrieben gemäss dem Vorschlag der Kommissionsmehrheit. Dass dabei die Anwendung der Bestimmungen zum allgemeinen Gesundheitsschutz für die betreffenden Arbeitnehmenden weiterhin gewährleistet bleibt, ist für Die Mitte aber eine zentrale Bedingung.



Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und verbleiben mit freundlichen Grüßen.

Die Mitte

Sig. Gerhard Pfister
Präsident Die Mitte Schweiz

Sig. Gianna Luzio
Generalsekretärin Die Mitte Schweiz

Bundesrat Guy Parmelin
Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung
Bundeshaus Ost
3003 Bern

Direktorin SECO Helene Budliger Artieda
Vizedirektor SECO Eric Scheidegger
WAK-N
Sekretariat der Kommissionen für Wirtschaft und Abgaben
CH-3003 Bern

Einreichung per Mail an:
info.ab@seco.admin.ch

Winterthur, 3. März 2023

Vernehmlassung “Mehr Flexibilität für Start-Ups” (16.442)

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Frau Direktorin
Sehr geehrter Herr Vizedirektor
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit, uns zur Initiative «Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein» äussern zu können. Diese Gelegenheit nimmt der Verein Swiss Startup Association gerne wahr.

Die Swiss Startup Association (SSA) ist der grösste und wichtigste Startup-Verband der Schweiz mit über 800 Startups als Mitgliedern und vertritt dadurch ca. 20-30 % aller Startups in der Schweiz. Diese 800 Mitglieder sind alle in den letzten 30 Monaten Mitglied geworden. Die Organisation ist, wie die gesamte Startup-Landschaft der Schweiz, aktuell sehr stark am wachsen. Insgesamt arbeiten in der Schweiz bereits heute ca. 50'000 Menschen in einem Startup. Die Swiss Startup Association hat sich u.a. zum Ziel gesetzt, die Rahmenbedingungen für Neugründungen und Startups in der Schweiz zu verbessern. Um diese Ziele zu erreichen, stehen wir in dauerndem und sehr engem Austausch mit unseren Mitgliedern. Die Swiss Startup Association agiert partei- und branchenunabhängig, ist eine non-profit Organisation und sieht sich als Dachorganisation vom Schweizer Startup-Ökosystem.

Über den Entscheid der Kommission sind wir erfreut und möchten nachfolgend darlegen, weshalb wir den Vorstoss 16.442 unterstützen und für Startups als sehr wichtig erachten:

1. Anpassung an die Realität

Es ist heute bereits allgemein bekannt und etabliert, dass in Startups viel gearbeitet wird. Mit dieser Änderung würde das Gesetz der Realität angepasst werden. Durch diese Anpassung würde sich die Rechtssicherheit für Startups verbessern und die Rahmenbedingungen für Startups in der Schweiz verbessert werden. Die Personen, die von dieser Änderung betroffen sind, sind eigentlich keine Mitarbeitenden mehr, sondern Mitinhaber:innen des Unternehmens.

2. Ausreichende Flexibilität

Wie die Kommission richtig erkannt hat, fehlt bei den Startups im Bereich der Arbeitszeiterfassung die notwendige Flexibilität. Personen, die in Startups arbeiten, entscheiden sich in der grossen Mehrheit ganz bewusst für die Tätigkeit in einem Jungunternehmen (dynamisches Umfeld, schnelles Learning,

Verantwortung übernehmen, New work, flexible Arbeitszeiten, remote work, etwas gestalten). Ein Grund für diese Entscheidung sind oftmals die "anderen" Umstände in einem Startup. Zu diesen Umständen gehört eben auch die Flexibilität im Rahmen der Arbeitszeit. Es ist allgemein bekannt, dass die Löhne in Startups tiefer sind, weshalb z. B. eine Lohnuntergrenze wenig Sinn macht, weil der Mitarbeiter sich bewusst für diese Umstände entscheidet. Ein systematisches Ausnutzen von Arbeitskräften in Startups ist uns nicht bekannt und auch medial in der Schweiz nicht auffindbar. Besonders dann nicht, wenn diese Mitarbeitenden, wie im Vorstoss vorgeschlagen, am Unternehmen mit einem Aktienpaket beteiligt sind (eine solche Beteiligung können Sie mit einer Kaderfunktion vergleichen, die in einem etablierten Unternehmen die Lohnuntergrenze massiv überschreiten würde).

3. Faire Entlohnung

Wie im Vorstoss vorgeschlagen, bezieht sich diese Regelung auf Mitarbeitende, die am Unternehmen beteiligt sind. Es kann davon ausgegangen werden, dass am Unternehmen beteiligte Mitarbeitende eine grössere Motivation verspüren, viel für das Unternehmen (das zu Teilen nun auch ihnen gehört) zu arbeiten. Im Falle eines Verkaufs erhält der Mitarbeitende dann auch eine entsprechende Entschädigung.

4. Dauer der Ausnahme

Es zeigt sich aktuell auf ganzer Ebene (vgl. Swiss Startup Radar 22/23 oder Swiss Venture Capital Report 2023), dass Startups für die Schweiz immer wichtiger werden (aktuell bei ca. 50'000 Jobs in der Schweiz). Gerade im Bereich Deeptech, Medical & Health ist die Schweiz sehr aktiv und hat, auch dank den hervorragenden Hochschulen, europaweit eine gute Ausgangslage. Für viele Startups, die in den ersten Jahren massiv in Forschung & Entwicklung investieren, ist die aktuelle Frist von fünf Jahren zu knapp. Daher schlagen wir vor, diese Frist auf 7 Jahren zu erhöhen.

Selbstverständlich stehen wir für den weiteren Dialog sehr gerne zur Verfügung. Gerne leisten wir einen Beitrag, die Schweiz für Startups attraktiver zu machen und dadurch mehr innovative Jobs in der Schweiz zu haben. Wenn es uns gemeinsam gelingt, durch passende Rahmenbedingungen mehr Mitarbeitende zu Mitinhabern von Unternehmen zu machen, wäre das vermutlich für alle Stakeholder ein Gewinn.

Wir danken Ihnen herzlich für die Berücksichtigung unserer Argumente und stehen Ihnen gerne für weitere Auskünfte zur Verfügung.

Freundliche Grüsse,
Raphael Tobler

R. Tobler

Präsident Swiss Startup Association

Für weitere Auskünfte:

Raphael Tobler | Tel. +41 79 278 32 94 | raphael@swissstartupassociation.ch

Quellen:

- Swiss Startup Radar 2022/2023, Startupticker:
https://www.startupticker.ch/assets/files/StartupRadar22_23.pdf
- Swiss Venture Capital Report 2023, Startupticker:
https://www.startupticker.ch/assets/files/SVC%20Report%202023_web.pdf

Herr Nationalrat Leo Müller
Kommissionspräsident
Kommission für Wirtschaft und Abgaben (WAK)
3003 Bern

per E-Mail:
info.ab@seco.admin.ch

Zürich, 3. März 2023

Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligung sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein; Stellungnahme der Zürcher Handelskammer und von Arbeitgeber Zürich VZH

Sehr geehrter Herr Nationalrat Müller

Mit Schreiben vom 17. November 2022 wurden interessierte Kreise dazu eingeladen, sich zur Änderung der Arbeitszeiterfassung für Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligung zu äussern. Die Änderung der Arbeitszeiterfassung ist für den Standort Zürich als Wirtschaftsmotor im Allgemeinen und für die boomende Start-up Szene im Grossraum Zürich in besonderem Masse relevant. Wir erlauben uns deshalb, zur vorliegenden Vernehmlassung Stellung zu nehmen.

Die Zürcher Handelskammer (ZHK) vertritt als Wirtschaftsorganisation die Interessen von über 1'100 Unternehmen am Wirtschaftsstandort Zürich und setzt sich für liberale und marktwirtschaftlich geprägte Rahmenbedingungen für Unternehmen ein.

Arbeitgeber Zürich VZH vertritt die Interessen von 2'250 Mitgliedsfirmen gegenüber Behörden, Politik und Öffentlichkeit. Als kompetenter Partner für Arbeitgeberpolitik setzt sich der Verband für gute Rahmenbedingungen für Arbeitgeberinnen im Wirtschaftsraum Zürich ein. Mit dem Kaufmännischen Verband Zürich pflegt er den in Zürich massgeblichen Gesamtarbeitsvertrag sowie einen Gesamtarbeitsvertrag über den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung.

Position der ZHK und von Arbeitgeber Zürich VZH

Die ZHK und Arbeitgeber Zürich VZH begrüessen die vorgeschlagene Gesetzesänderung zum Bundesgesetz über die Arbeit, Industrie, Gewerbe und Handel, wodurch neu gegründete Unternehmen ein Arbeitsumfeld geboten werden soll, in welchem sie vereinfacht auf dem Markt Fuss fassen können. Dazu soll die Arbeitszeitgestaltung für am Unternehmen beteiligte Personen flexibilisiert werden.

Zur Begründung

Start-ups leisten mit neuen Ideen und innovativen Ansätzen einen wertvollen Beitrag an die Wertschöpfung der Schweiz und fördern den Wettbewerb. Das Arbeitsgesetz hemmt in verschiedener Hinsicht die Leistungsfähigkeit der Jungunternehmen. Dabei ist die Anfangsphase im wirtschaftlichen Zyklus eines Unternehmens entscheidend und besonders fordernd, da es am Markt bestehen und sich durchsetzen muss. Insbesondere die Arbeitnehmenden kennen während dieser Phase keine geregelten Arbeitszeiten und benötigen somit mehr Flexibilität und möglichst wenig administrativen Aufwand. Die Arbeitszeiterfassung ist bei diesen Personen reine Schikane.

Die ZHK und Arbeitgeber Zürich VZH unterstützen den Vorschlag der WAK-N (Mehrheitsmeinung), wonach Mitarbeitende von neu gegründeten Unternehmen in den ersten fünf Jahren nach Firmengründung vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen werden, sofern sie mittels Mitarbeiterbeteiligung finanziell am Unternehmen beteiligt sind. Die klare zeitliche Abgrenzung von fünf Jahren verschafft für Unternehmen und die betroffenen Arbeitnehmer Rechtssicherheit und bietet der Arbeitsinspektion eine vereinfachte Kontrollierbarkeit.

Sämtliche Minderheitsanträge lehnen die ZHK und Arbeitgeber Zürich VZH ab. Namentlich der Antrag Aeschi schränkt den Anwendungsbereich der Parlamentarischen Initiative in praxisfremder Weise ein. Der Gesundheitsschutz ist in der Praxis zudem kaum je ein Stolperstein.

Allgemein begrüßen die ZHK und Arbeitgeber Zürich VZH weitere Liberalisierungsbestrebungen beim Arbeitsgesetz und bittet die Kommission für Wirtschaft und Abgaben, diese Bestrebungen voranzutreiben, ohne jedoch bestehende Errungenschaften (insbesondere Art. 73a ArGV1) zu gefährden.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse
Zürcher Handelskammer



Dr. Regine Sauter
Direktorin

Arbeitgeber Zürich



Hans Strittmatter
Geschäftsleiter



Fédération des
Entreprises
Romandes

FER Genève - FER Bâle - UPEC Erlaufing
FER Aargau - FER Neuchâtel - FER Valais

Info.ab@seco.admin.ch

Conseil national
Commission de l'économie et des
redevances
3003 BERNE

Genève, le 3 mars 2023
RR/3248 – FER No 03-2023

16.442 n Pa. Iv. Dobler. Les employés de start-up détenant des participations dans l'entreprise doivent être libérés de l'obligation de saisir leur temps de travail

Madame,
Monsieur,

L'initiative Dobler a été déposée en 2016 déjà. La nécessité d'adapter la loi sur le travail LTr à la réalité actuelle se faisait déjà sentir. Cet assouplissement est aujourd'hui plus que jamais nécessaire. Pour rappel, la LTr, de son vrai intitulé Loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, a été conçue dans les années 60, dans un cadre économique très différent de celui que nous connaissons aujourd'hui. Il est dès lors indispensable de l'adapter aux réalités actuelles du monde du travail.

Les start up sont de jeunes entreprises innovantes, qui créent de l'emploi, développent de la technologie et participent très largement à l'attractivité de notre pays. Les premières années d'existence sont primordiales pour leur succès. La souplesse proposée par l'initiative parlementaire se justifie donc pleinement, en raison du caractère particulier de leurs activités.

Notre Fédération soutient donc les propositions de la majorité de la commission.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à la présente, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de notre parfaite considération.

Blaise Matthey
Secrétaire général

Stéphanie Rueggsegger
Directrice Politique générale
FER Genève

Kommissionspräsident Leo Müller
Kommission für Wirtschaft und Abgaben
3003 Bern

Ausschliesslich per E-Mail an:
info.ab@seco.admin.ch

Zürich, 3. März 2023

16.442 Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel: Ausnahme für Arbeitnehmende von neu gegründeten Betrieben: Vernehmlassungsantwort

Sehr geehrter Herr Nationalrat Müller
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, zu oben genanntem Geschäft Stellung zu beziehen und nehmen diese gerne innerhalb der angesetzten Frist wahr.

Swico ist der Wirtschaftsverband der digitalen Schweiz und vertritt die Interessen etablierter Unternehmen sowie auch Start-ups in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Swico zählt über 700 Mitglieder aus der ICT- und Online-Branche. Diese Unternehmen beschäftigen 56'000 Mitarbeitende und erwirtschaften jährlich einen Umsatz von 40 Milliarden Franken. Neben Interessenvertretung betreibt Swico das nationale Rücknahmesystem «Swico Recycling» für Elektronik-Altgeräte.

Wir bewerten den Vernehmlassungsentwurf sehr positiv. Die aktuelle Gesetzeslage wird dynamischen und innovativen Startups nicht gerecht. Insbesondere in der Digitalbranche ist mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung von grossem Vorteil. Allfällige Mehrarbeit wird dabei durch die Erfolgsbeteiligung aufgewogen.

Startups leisten einen nicht zu unterschätzenden Beitrag zum Wirtschaftsstandort Schweiz. Durch Innovationen schaffen sie neue Impulse, durch ihr Wachstum entstehen Arbeitsplätze. Doch damit ein Startup in konkurrenzbetonten Branchen bestehen kann, ist von Gründerinnen und Gründern und Kadermitarbeitenden ein hohes Mass an Einsatz und Flexibilität erforderlich. Dies gilt insbesondere auch für die dynamische Digitalbranche.

Das Bundesgesetz über Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG) stammt ursprünglich aus den 1960er-Jahren. Entsprechend orientiert es sich in vielerlei Hinsicht am Bild der Industriearbeit des 20. Jahrhunderts. Damit wird es den Bedürfnissen von Startups nur begrenzt gerecht. Die Anzahl der zulässigen Arbeitsstunden ist dabei nur einer von vielen Aspekten. So steht beispielsweise das Erfordernis einer unterbruchsfreien Ruhezeit von 11 Stunden einer flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit im Weg.

Dass die Beschränkung nur für Mitarbeitende gilt, die finanziell am Erfolg eines Unternehmens beteiligt sind, erachtet Swico als schlüssig. Im Idealfall wird die allfällige Mehrarbeit durch den damit einhergehenden Erfolg eines Unternehmens finanziell aufgewogen. Als wichtig erachten wir zudem die Aufrechterhaltung der Bestimmungen zum Gesundheitsschutz. Swico bietet eine entsprechende Branchenlösung für Arbeitssicherheit und -gesundheit an.

Neue Arbeitsmodelle sind nicht nur für Startup Gründerinnen und Gründer attraktiv. Auch für Arbeitnehmende in traditionellen Unternehmen kann eine Flexibilisierung des Arbeitsrechts Vorteile bieten. Hier ist insbesondere auf die Umsetzung der PaIV 16.414 Graber zu verweisen. Diese Vorlage ist als Schritt in die richtige Richtung zu sehen.

Freundliche Grüsse

Swico



Ivette Djonova
Head Legal & Public Affairs



Adrian Müller
Präsident



CH-3003 Bern, KMU-Forum

Per E-Mail

info.ab@seco.admin.ch

Kommission für Wirtschaft und Abgaben
des Nationalrates
Parlamentsgebäude
3003 Bern

Sachbearbeiter/in: mup
Bern, 03.03.2023

**Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel
(Ausnahme für Arbeitnehmende von neu gegründeten Betrieben)**

Sehr geehrte Damen und Herren

Unsere ausserparlamentarische Kommission hat die Aufgabe, im Rahmen von Vernehmlassungen aus Sicht der KMU Stellung zu nehmen sowie Vereinfachungen und alternative Regelungen vorzuschlagen¹. Wir bedanken uns für die Gelegenheit, im Rahmen der laufenden Konsultation Stellung nehmen zu dürfen.

Die Mitglieder des KMU-Forums befürworten eine Flexibilisierung der Arbeitszeitregulierung mit Ausnahme von Frau Staatsrätin Fabienne Fischer (siehe hierzu den letzten Abschnitt Ende der Stellungnahme). Ihrer Ansicht nach sind die geltenden Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG) zum Teil immer noch auf die Bedürfnisse des Industriesektors der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts zugeschnitten und tragen den heute in den verschiedenen Wirtschaftssektoren vorherrschenden Realitäten und Anforderungen nicht in ausreichendem Masse Rechnung. Die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte, die unter anderem auf das Aufkommen neuer Technologien (Digitalisierung) und veränderte Lebensgewohnheiten zurückzuführen sind, sollten im Arbeitsrecht besser berücksichtigt werden. Die aktuelle Regulierung entspricht den Bedürfnissen zahlreicher kleiner und mittlerer Unternehmen in der Schweiz nicht mehr, was ihre Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigen könnte. Der vorliegende Vernehmlassungsentwurf geht diesbezüglich unseres Erachtens in die richtige Richtung, allerdings zu wenig weit.

Das Arbeitsrecht sollte noch stärker vereinfacht werden (über die laufende Revision hinaus), um angemessener auf das wachsende und in den letzten Jahrzehnten von den Arbeitgebern wie auch von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angemeldete Bedürfnis nach einer grösseren Arbeitszeitflexibilisierung einzugehen. In diesem Zusammenhang gilt es jedoch

¹ Siehe: [Artikel 9](#) der Verordnung über die Koordination der Politik des Bundes zugunsten der kleinen und mittleren Unternehmen (VKP-KMU / SR 172.091).

darauf zu achten, dass die hierzu getroffenen Massnahmen die Regulierung nicht unnötig komplexer machen und dass für die betroffenen Unternehmen dadurch kein übertriebener Mehraufwand entsteht. Die im geltenden Artikel 73a der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) festgelegten Voraussetzungen für den Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung sind in diesem Sinne zu restriktiv und administrativ zu aufwändig².

Die im vorliegenden Entwurf vorgesehenen Kriterien³ sind unserer Meinung nach ebenfalls zu restriktiv. Für die Mehrheit unserer Mitglieder sollte insbesondere die Begrenzung auf 5 Jahre nach Gründung (Art. 3 lit. *o*^{bis} E-ArG) auf 10 Jahre verlängert werden. Zwischen der Gründung eines Unternehmens und der tatsächlichen Aufnahme der Geschäftstätigkeit kann in vielen Fällen ein Zeitraum von mehreren Jahren liegen. Hinzu kommt, dass in vielen Branchen – wie z. B. in der Biotechnologie – der Markteintritt erst nach vielen Jahren erfolgt.

Der Antrag der Minderheit «Aeschi», auf das Kriterium der Erfolgsbeteiligung am Unternehmen zu verzichten, ist abzulehnen. Menschen sollten sich ohne staatlich vorgeschriebene Arbeitszeiten für ein Start-up engagieren können, an dessen Erfolg sie beteiligt sind. Die alternativ vorgeschlagenen Kriterien⁴ sind unseres Erachtens zu restriktiv, da die Löhne bei Start-ups zu Beginn oft relativ tief sind und selten die Schwelle von CHF 120'000 erreichen. Zudem würde die Ausnahme in diesem Fall nur für Unternehmen gelten, die hauptsächlich Dienstleistungen erbringen. Es ist wichtig, dass die Schweiz für Start-up-Gründer auch im sekundären Sektor wie Biotech, Medtech etc. attraktiv bleibt. Ansonsten besteht die Gefahr, dass Know-how und Arbeitsplätze abwandern, weil die Firmen im Ausland gegründet werden. Die Regelung muss die Vielfalt der Wirtschaft berücksichtigen und darf nicht zwischen Sektoren diskriminieren. Ausserdem dürfen KMU und insbesondere Start-ups nicht den gleichen Regeln unterworfen werden wie Grossunternehmen.

Bezüglich des Gesundheitsschutzes spricht sich die Mehrheit unserer Mitglieder für die Streichung von Art. 3a des Entwurfes aus und unterstützt in diesem Sinne den Antrag der Minderheit «Feller»⁵.

Wir wünschen uns eine Beschleunigung der Reformen, die in den letzten 15 Jahren nur sehr langsam vorangekommen sind. Die Diversität der Wirtschaft ist hoch und steigt weiterhin an. Ein Arbeitsgesetz sollte sowohl Grossunternehmen, die einem GAV unterliegen, wie KMU ohne GAV und Start-ups gerecht werden. Deshalb besteht die klare Notwendigkeit, im ArG und in den dazugehörenden Verordnungen, die Arbeitsvorschriften – insbesondere bezüglich der Arbeitszeit – weiter zu flexibilisieren.

² Art. 73a ArGV 1 sieht eine Ausnahme nur vor, wenn es einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gibt. In der typischen Szene der Start-ups gibt es oft keine GAVs, und deshalb kann es keinen Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung geben.

³ Vorliegen eines Mitarbeiterbeteiligungsmodells, bei dem die betroffenen Arbeitnehmenden unmittelbar am Unternehmenserfolg beteiligt sind und Begrenzung der Ausnahmemöglichkeit auf 5 Jahre nach Gründung.

⁴ Die Arbeitnehmenden müssen Vorgesetzte oder Fachspezialisten sein, ein Bruttojahreseinkommen von CHF 120'000 erzielen oder über einen höheren Bildungsabschluss verfügen, in ihrer Arbeit zeitlich und inhaltlich weitgehend autonom sein und sich schriftlich mit der Nichtanwendbarkeit des Gesetzes einverstanden erklärt haben. Die Ausnahme gilt zudem nur für Unternehmen, die hauptsächlich Dienstleistungen erbringen und nicht älter als fünf Jahre sind.

⁵ Diese will darauf verzichten, die neu vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommene Arbeitnehmerkategorie in Bezug auf den Gesundheitsschutz dem Gesetz unterstellt zu belassen.

Frau Staatsrätin Fabienne Fischer, Vertreterin der Volkswirtschaftsdirektorenkonferenz in unserer Kommission, hat uns mitgeteilt, dass sie die vorliegende Stellungnahme nicht unterstützen kann. Sie spricht sich stattdessen für die Stellungnahme und die Forderungen des Staatsrates des Kantons Genf aus.

Wir hoffen, dass unsere Empfehlungen berücksichtigt werden und stehen Ihnen für allfällige Fragen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Eric Jakob
Co-Präsident des KMU-Forums
Botschafter, Leiter der Direktion
für Standortförderung des SECO



Schweizerischer Bankpersonalverband
Association suisse des employés de banque
Associazione svizzera degli impiegati di banca

Nationalrätliche Kommission für
Wirtschaft und Abgaben (WAK-N)
CH-3003 Bern

per E-Mail an info.ab@seco.admin.ch

3. März 2023 / HG

Stellungnahme im Vernehmlassungsverfahren zur Umsetzung der Parlamentarische Initiative 16.442 von Nationalrat Marcel Dobler «Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein»

Sehr geehrter Damen und Herren

Gerne nehmen wir die Gelegenheit wahr, zu den Anträgen der Kommission für Wirtschaft und Abgaben Stellung zu beziehen.

Einleitende Bemerkungen

Beim vorliegenden Entwurf für eine Änderung des Arbeitsgesetzes (ArG) handelt es sich um einen weiteren Versuch, die Arbeitsschutzbestimmungen im Bereich der Arbeitszeiten bzw. deren Erfassung zu deregulieren. Als Arbeitnehmerverband stehen wir diesen Bestrebungen insgesamt sehr kritisch gegenüber. Bereits die per 1.1.2016 in Kraft getretenen Art. 73a und b der ArGV1 zur Pflicht zur Arbeitszeiterfassung stellen für uns einen Kompromiss dar zwischen dem Arbeitnehmerschutz einerseits und den Bedürfnissen der Arbeitgeber nach einer Flexibilisierung bei der Arbeitszeitgestaltung andererseits. Ein wichtiger Bestandteil des damaligen Kompromisses ist die Anerkennung der Bedeutung der Sozialpartnerschaft und der Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmenden in diesem Bereich.

Wir halten die Vorlage für überflüssig: Sie birgt Gefahren nicht nur für die Gesundheit der betroffenen Mitarbeitenden, sondern bedeutet auch eine Aushöhlung der im Bereich «Verzicht auf Arbeitszeiterfassung» gerade in der Finanzbranche mit der seit 2016 bestehenden und auf 1.1.2023 erneuerten «Vereinbarung über die Arbeitszeiterfassung» (VAZ) bewährten Sozialpartnerschaft.

Im Zeichen des Trends zu mehr mobil-flexiblem Arbeiten bzw. «Homeoffice» gewinnen Arbeitnehmerschutzbestimmungen wie die Arbeitszeiterfassung zusätzlich an Bedeutung – als Instrumente der Selbstkontrolle für die Arbeitnehmenden.

1. Gesundheitsschutz:

Die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit dient dem Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden: Sie ist das wesentliche Instrument, um die Einhaltung der Vorschriften über Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten zu überprüfen. Art. 73a/b der ArGV 1 bieten genügend Flexibilität, damit gewisse Kategorien von Arbeitnehmenden, namentlich solche mit hohen Löhnen, im Bereich der Zeiterfassung vom Buchstaben des ArG abweichen können – unter Beachtung der hiezulande üblichen sozialpartnerschaftlichen Gepflogenheiten (Mitsprache von Arbeitnehmerverbänden bzw. Arbeitnehmervertretungen). Die bestehenden Bestimmungen sollen auch sicherstellen, dass trotz dem

Beethovenstrasse 49
8002 Zürich
info@sbpv.ch, www.sbpv.ch
T 0848 000 885

Rue Gourgas 15
CP, 1211 Genève 8
info@aseb.ch, www.aseb.ch
T 022 810 27 13

Viale S. Franscini 15
CP 6462, 6901 Lugano
info@asib.ch, www.asib.ch
T 091 921 26 51, F 091 921 26 52



Verzicht auf die Zeiterfassung dem Schutz der Arbeitnehmenden vor Überarbeitung weiterhin Rechnung getragen wird.

Die Minderheit 3 will darüber hinaus den Gesundheitsschutz noch weiter aushöhlen. Es ist nicht einzusehen, weshalb die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz von Arbeitnehmenden – jenseits von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung – erst fünf Jahre nach einer Firmengründung gelten sollen. Dies kommt einer willkürlichen Bestrafung der betroffenen Mitarbeitenden gleich und verletzt das Gleichbehandlungsgebot.

2. Freiwilligkeit:

In den in Art. 73a/b ArGV 1 geregelten Fällen ist ein Zusatz zum Einzelarbeitsvertrag erforderlich: Es ist den potenziell betroffenen Arbeitnehmenden also freigestellt, ob sie das neue Arbeitszeitmodell wählen, oder ob sie an der herkömmlichen gesetzlichen Standardregelung festhalten möchten. Der Mehrheitsentwurf, anders als derjenige der Minderheit 2, sieht dieses «opting out» nicht vor.

Im Hinblick auf die Freiwilligkeit ist der Entwurf der Minderheit 2 demjenigen der Mehrheit vorzuziehen.

3. Aufweichung der Einkommensgrenze:

Sowohl Mehrheit als auch Minderheit 2 sehen eine Aufweichung der gemäss Art. 73a ArGV 1 geltenden Einkommensgrenze von 120'000 CHF vor: Die Mehrheit, indem unterschiedslos alle Mitarbeitenden in einem Start up, die von einem «employee stock option plan» (esop) profitieren, unabhängig vom Grad der Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung, nicht mehr durch die zentralen Bestimmungen des ArG geschützt sein sollen. Die Minderheit 2, indem sie in Start ups im Dienstleistungssektor alle Mitarbeitenden mit Vorgesetztenfunktion oder Fachfunktion, die entweder die Einkommensgrenze übersteigen oder über einen «höheren Bildungsgrad» verfügen, nicht mehr geschützt sein sollen – und zwar unabhängig davon, ob das Unternehmen einen «esop» vorsieht.

4. Definition von «Start up»

Wir anerkennen, dass neu gegründete Unternehmen stark vom Engagement ihrer naturgemäss ebenfalls neu angestellten Mitarbeitenden leben. Dieses äussert sich u.a. auch im Leisten von Überstunden und Überzeit, wobei die buchstabengetreue Einhaltung der arbeitsgesetzlichen Regelungen zuweilen nicht höchste Priorität geniesst. Dies ist umso mehr der Fall, wenn die Mitarbeitenden über Beteiligungspläne zu Mit-UnternehmerInnen gemacht werden. Die vorliegende parlamentarische Initiative zielt genau auf diese Unternehmen. In beiden Gesetzesentwürfen (Mehrheit und Minderheit 2) ist allerdings der Bereich der erfassten Unternehmen sehr weit gefasst: «Betriebe in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung» (Mehrheit) bzw. «juristische Personen in den ersten fünf Geschäftsjahren seit Gründung» (Minderheit 2). Mit diesen Definitionen ist ein Missbrauch durch Firmen, die eigentlich keine Start ups sind, vorprogrammiert: Ein bestehendes Unternehmen bräuchte lediglich eine neue juristische Person (legal entity) zu gründen – analog etwa den in den vergangenen Jahren neu gegründeten Schweiz-Einheiten und anderer Tochterfirmen der hiesigen Grossbanken – und in den nächsten fünf Jahren würde für einen grossen Teil von deren Personal das Arbeitsgesetz nicht mehr gelten! Wenn mit der Gesetzesänderung wirklich «Start ups» im Sinne des Wortes, also Jungunternehmen mit innovativen



Schweizerischer Bankpersonalverband
Association suisse des employés de banque
Associazione svizzera degli impiegati di banca

Geschäftsmodellen, wenig Eigenkapital und zu Beginn auch nur wenigen Mitarbeitenden gefördert werden sollen, müsste zumindest der Bereich der erfassten Unternehmen wesentlich enger gefasst werden. Dies gilt vor allem für den Antrag der Minderheit 2, in dem auch das Vorliegen eines «esop» (der typischerweise in «echten» Start ups vorgesehen ist) keine Bedingung darstellt.

5. **Sozialpartnerschaft:**

Es ist grundsätzlich nicht einzusehen, weshalb die im Entwurf genannten Branchen nicht den in ArGV 1, Art. 73a vorgezeichneten Weg (Unterstellung unter einen Gesamtarbeitsvertrag) gehen sollten. Alternativ ginge auch der Weg über Art. 73b (erleichterte Arbeitszeiterfassung). Bei letzterem ist kein Mindesteinkommen und bei kleineren Unternehmen (weniger als 50 Mitarbeitende, was für Start ups häufig zutreffen dürfte) auch keine Zustimmung einer Arbeitnehmervertretung erforderlich. Einzig die Einwilligung der betroffenen Arbeitnehmenden muss vorliegen.

Schlussfolgerung / Anträge

Aus den oben genannten Gründen halten wir – im Einklang mit der Minderheit 1 - die vorgeschlagenen Änderungen des Arbeitsgesetzes für überflüssig.

Sollten aber Mitarbeitende von Start ups grundsätzlich anders behandelt werden als Arbeitnehmende in Firmen, die älter sind als fünf Jahre, sollten zumindest die Kriterien der Mehrheit (Mitarbeitende müssen von einem «esop» profitieren) und der Minderheit 2 (inkl Erfordernis der Zustimmung der betroffenen Mitarbeitenden) kumulativ erfüllt sein.

Zudem plädieren wir eindringlich dafür, die Definition der begünstigten Unternehmen enger zu fassen, so dass tatsächlich nur Start ups im engeren Sinne, und nicht etwa neue Einheiten innerhalb bestehender Firmengruppen, von der Regelung profitieren können.

Im Übrigen verweisen wir auf die Stellungnahme des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB.

Wir danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Michael von Felten, Präsident SBPV
michael.vonfelten@sbpv.ch

RA Natalia Ferrara, Co-Geschäftsführerin
natalia.ferrara@sbpv.ch

Geht in Kopie an:

- Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB
- Arbeitgeberverband Banken
- Kaufmännischer Verband Schweiz

Unia Zentralsekretariat
Abteilung Politik

Weltpoststrasse 20
CH-3000 Bern 15
T +41 31 350 21 11
F +41 31 350 22 11
<http://www.unia.ch>



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Post CH AG

P.P. CH-3000 Bern 15

Unia Zentralsekretariat Abteilung Politik Weltpoststrasse 20 CH-3000 Bern 15

Kommission für Wirtschaft
und Abgaben
CH-3003 Bern

Per E-Mail an:
info.ab@seco.admin.ch

Parlamentarische Initiative 16.442 Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligung sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein

3. März 2023

Véronique Polito
Vizepräsidentin, Leitung Sektor
Tertiär

veronique.polito@unia.ch
T + 41 31 350 24 71

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Möglichkeit, uns zur oben erwähnten Vorlage äussern zu können. Die Gewerkschaft Unia nimmt dazu im Folgenden gerne Stellung.

Die Gewerkschaften lehnen die parlamentarische Initiative Dobler 16.442 «Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligung sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein» als Schwächung des Arbeitsgesetzes und des Arbeitnehmendenschutzes vollumfänglich ab.

Gemäss der parlamentarischen Initiative sollen die Bedingungen für neu gegründete Unternehmen (sog. Start-ups) für den Einstieg in den Markt verbessert werden. Dazu sollen Arbeitnehmende, die am Unternehmenserfolg durch Mitarbeiterbeteiligung beteiligt sind, von der Arbeitszeiterfassung befreit werden. Sie sollen vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen werden, einzig die Bestimmungen über den Gesundheitsschutz sollen weiter für sie gelten. Die Gewerkschaft Unia lehnt die Ausklammerung bestimmter Arbeitnehmendengruppen aus dem Schutzbereich des Arbeitsgesetzes ohne triftigen Grund entschieden ab.

Die Mitarbeiterbeteiligung als Kriterium für die Befreiung von der Arbeitszeiterfassung ist problematisch. Da junge Unternehmen mangels Kapital in der Anfangsphase oftmals nicht

in der Lage sind gute Löhne zu zahlen, werden Mitarbeitende zum Teil über eine Mitarbeiterbeteiligung am Erfolg des Unternehmens beteiligt. Ohne das Mitbestimmungsrecht einer leitenden Funktion, bedeutet die Mitarbeiterbeteiligung bereits eine Abschwächung der Lohngarantien für diese Arbeitnehmenden. Eine Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung dieser Arbeitnehmendengruppe kann damit nicht gerechtfertigt werden. Mit Art. 73a ArGV 1 besteht zudem bereits eine Ausnahme der Arbeitszeiterfassungspflicht. Diese ist zurecht an Kriterien wie die Höhe des Lohnes und die Autonomie geknüpft und für leitende Arbeitnehmende vorgesehen und muss im GAV vorgesehen sein.

Im Antrag der Mehrheit wird die Meinung vertreten, dass in neu gegründeten Unternehmen häufig Menschen arbeiten, welche Arbeit und Freizeit nicht scharf voneinander trennen und deswegen von der Arbeitszeiterfassung ausgenommen werden sollen. Dies ist eine gefährliche Vorstellung und steht dem Grundgedanken des Arbeitsgesetzes und dem Gesundheitsschutz diametral entgegen. Gerade in Jungunternehmen, in denen einzelne Arbeitnehmende oft vergleichsweise grosse Verantwortung übernehmen, bildet die Vermischung von Arbeit und Freizeit, kombiniert mit Stress, ein Risiko für die Gesundheit der Arbeitnehmenden. Nach Erkenntnissen der Arbeitsmedizin sind regelmässige Ruhepausen notwendig für die Gesundheit. Die Garantie von genügend Erholungszeit, sowie die Kontrollmöglichkeit dieser, werden nur durch die Arbeitszeiterfassung garantiert.

Problematisch sind weiter die unbestimmten Rechtsbegriffe in den Vorlagen. Aufgrund der sehr weit gefassten Definitionen, etwa von «Start-ups» (Betriebe in den ersten fünf Jahren seit Firmengründung) könnten die Regeln einfach umgangen werden. Bestehende Unternehmen könnten ohne grossen Aufwand, über die Gründung neuer juristischer Personen, die Regeln umgehen. Damit wird die Tür für Missbrauch und die Ausklammerung weiterer Arbeitnehmendengruppen aus dem Arbeitsgesetz weit geöffnet.

Entgegen der Botschaft hegt die Gewerkschaft Unia zudem grossen Zweifel daran, dass die Ausnahme von der Arbeitszeiterfassung während der ersten 5 Jahre eine vorausschauende Planung der Arbeitgeber garantiert. Eine korrekte Arbeitsplanung und Zeiterfassung von Anfang an fördern nach Ansicht der Unia das Verantwortungsbewusstsein der Arbeitgeberinnen, ihre Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitnehmenden wahrzunehmen. Für eine mittel- und längerfristige Viabilität eines Start-ups ist zudem ausschlaggebend, dass orts- und branchenübliche Lohn- und Arbeitsbedingungen garantiert werden können, wobei die Standards vielfach sozialpartnerschaftlich festgelegt werden – beispielsweise in Gesamtarbeitsverträgen. Eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, der in der Botschaft auf lediglich 1 bis 3 Prozent geschätzten neugegründeten Unternehmen mit Mitarbeiterbeteiligung durch die Umsetzung dieser Initiative, ist aus Sicht der Gewerkschaften nicht nachvollziehbar.

Im Antrag der Minderheit um Nationalrat Thomas Aeschi werden andere Kriterien für die vom Arbeitsgesetz auszunehmenden Arbeitnehmenden vorgeschlagen. Gemäss diesem soll auf das Kriterium der Erfolgsbeteiligung verzichtet werden. Die Ausnahme soll auf alle Betriebe anwendbar sein, welche hauptsächlich Dienstleistungen erbringen. Alle Arbeitnehmenden, die eine Vorgesetztenfunktion innehaben oder Fachspezialisten sind und ein Bruttoeinkommen von 120 000 Franken oder einen höheren Bildungsabschluss haben, sollen in den ersten 5 Geschäftsjahren von der Arbeitszeiterfassungspflicht befreit

werden. Dies ist im Rahmen von GAVs heute schon möglich. Der Antrag stellt mit seinen weiteren Ausnahmen lediglich eine Aufweichung von Art. 73a ArGV 1 dar. Die Unia lehnt diesen Vorschlag als Abschwächung des Arbeitsgesetzes und des Arbeitnehmenschutzes ab.

Nach dem Minderheitsantrag um Nationalrat Oliver Feller sollen Arbeitnehmende, welche die Kriterien der Initiative erfüllen, komplett vom Schutzbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen werden. Für sie sollen auch die Bestimmungen zum Gesundheitsschutz nach dem Arbeitsgesetz nicht mehr gelten. Eine solche Ausnahme vom Gesundheitsschutz ist unvereinbar mit dem Grundgedanken der Kernarbeitsnormen der ILO zum Gesundheitsschutz und der Arbeitssicherheit. Die Gewerkschaft Unia lehnt diesen Vorschlag als unbegründeten und willkürlichen Angriff auf den Arbeitnehmenschutz vollumfänglich ab.

Im Antrag der Minderheit um Nationalrätin Samira Marti wird die Vorlage als «Totalangriff auf die Arbeitsschutzgesetzgebung» abgelehnt und es wird deswegen vorgeschlagen nicht auf diese einzutreten. Die Gewerkschaft Unia schliesst sich dieser Meinung an.

Die parlamentarische Initiative ist Teil einer Reihe von Versuchen, die Arbeitszeitregeln und die Arbeitszeiterfassungspflicht aufzuweichen und ganze Berufsgruppen aus dem Schutzbereich des Arbeitsgesetzes auszuklammern. Die Schweiz hat gemäss dem Bundesrat allerdings heute schon eines der flexibelsten und arbeitgeberfreundlichsten Arbeitsgesetze der Welt («Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen - Chancen und Risiken» im Bericht zur Erfüllung der Postulate 15.3854 Reynard vom 16.09.2015 und 17.3222 Derder vom 17.03.2017). Die Gewerkschaften sehen deswegen und aus den oben genannten Gründen keinen Bedarf, Arbeitnehmende mit Mitarbeiterbeteiligung in Jungunternehmen von der Arbeitszeiterfassungspflicht zu befreien und lehnen die parlamentarische Initiative deswegen ab.

Für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme danken wir Ihnen im Voraus bestens.

Mit freundlichen Grüssen

Gewerkschaft Unia



Vania Alleva
Präsidentin



Véronique Polito
Vizepräsidentin, Leitung Sektor Tertiär

Bern, 27. Februar 2023

Kommission für Wirtschaft und Abgaben
des Nationalrats WAK-N
3003 Bern

Ausschliesslich per E-Mail an:
info.ab@seco.admin.ch

16.442 Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein

Sehr geehrter Herr Präsident

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, zu oben genanntem Geschäft Stellung zu beziehen und nehmen diese gerne innerhalb der angesetzten Frist wahr.

Die Swiss Entrepreneurs & Startup Association SWESA ist der Wirtschaftsverband des Schweizer Startup Ökosystems und vertritt die Interessen von aufstrebenden Jungunternehmen sowie innovativer KMU in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. SWESA zählt rund 200 Mitglieder aus den verschiedensten Branchen und Sektoren. Zudem bildet unser Verband die Trägerschaft der parlamentarischen Gruppe Startups und Unternehmertum, welche von Nationalrätin Judith Bellaiche und Nationalrat Andri Silberschmidt im Co-Präsidium geführt wird.

SWESA unterstützt den von der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrats verabschiedeten und nun vorliegenden Entwurf zur Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG). Insbesondere die Gründungs- und Wachstumsphase eines Startups erfordert von Gründern und Mitarbeitern volles Engagement und entsprechende Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeiten. Ein überdurchschnittlicher Einsatz wird von vielen Jungunternehmen dementsprechend mit einer finanziellen Beteiligung an der Firma entschädigt.

Allgemeine Bemerkungen zur Vernehmlassungsvorlage

Das Schweizer Startup Ökosystem hat sich in den letzten Jahren erfreulich entwickelt. Jungunternehmen schaffen Arbeitsplätze und leisten mit neuen Ideen und mit Innovationen einen nicht zu unterschätzenden Beitrag für die Entwicklung der Schweiz. Startups funktionieren jedoch oft anders als etablierte KMU und haben spezifische Bedürfnisse. Eines davon ist die flexible Gestaltung der Arbeitszeiten. Dies betrifft

jedoch nicht nur die reine Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden sondern auch andere Aspekte, wie beispielsweise eine möglichst grosse Autonomie hinsichtlich Gestaltung von Arbeitszeit und -ort.

- Die Beschränkung der Ausnahmeregelung auf Mitarbeiter, welche finanziell am Unternehmen beteiligt sind, ist sinnvoll
- Die Aufrechterhaltung der Bestimmungen zum Gesundheitsschutz erachten wir als wichtig
- Die Beschränkung auf fünf Jahre nach der Gründung sollte verlängert werden. Gerade in forschungsintensiven Branchen wie der Biotechnologie, erfolgt der Markteintritt oft später
- Das Arbeitsrecht sollte noch stärker vereinfacht werden (über die laufende Revision hinaus), um angemessener auf das wachsende und in den letzten Jahrzehnten von den Arbeitgebern wie auch von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angemeldete Bedürfnis nach einer grösseren Arbeitszeitflexibilisierung einzugehen.

Wir danken Ihnen bestens für die Kenntnisnahme und stehen bei Rückfragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Swiss Entrepreneurs & Startup Association



Simon Enderli
Präsident



EIT.swiss
Limmatstrasse 63
8005 Zürich
044 444 17 17
www.eitswiss.ch

Kommission für Wirtschaft und Abgaben
c/o Staatssekretariat für Wirtschaft
Holzikofenweg 36
CH-3003 Bern

Info.ab@seco.admin.ch

Zürich, 20. Februar 2023

Befreiung von Arbeitnehmenden in Start-ups von der Arbeitszeiterfassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Im Namen von EIT.swiss danken wir Ihnen für die Möglichkeit, zur Parlamentarischen Initiative 16.442 „Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein“ Stellung nehmen zu können.

EIT.swiss ist die Berufsorganisation für rund 2'000 Elektrofirmen mit über 40'000 Mitarbeitenden. Jährlich schliessen ca. 3'000 Lernende ihre Grundbildung in einem der EIT.swiss-Berufe Elektroinstallateur:in, Montage-Elektriker:in, Gebäudeinformatiker:in und Elektroplaner:in ab. Die Ausbildung Elektroinstallateur:in EFZ gehört zu den zehn meist gewählten Grundbildungen. Mehr als 1'300 Personen absolvieren jährlich eine Prüfung auf Niveau Berufsprüfung und höhere Fachprüfung. Damit ist die Branche eine der grössten Ausbilderinnen im Bereich der technischen Berufe in der Schweiz.

EIT.swiss begrüsst die Flexibilisierung des Arbeitsgesetzes für Firmen nach den ersten fünf Jahren seit Firmengründung hinsichtlich Arbeitszeiterfassung. Das Kriterium des Mitarbeiterbeteiligungsmodells lehnt der Verband aber ab.

Das geltende Arbeitsgesetz entspricht nicht mehr den Gegebenheiten der heutigen Arbeitswelt. Sowohl hinsichtlich Pensum als auch Arbeitsort ist – nicht erst seit der Pandemie – eine starke Flexibilisierung zu beobachten, welche mit Bestimmungen, die sich an Verhältnissen der industriellen Produktion des letzten Jahrhunderts orientieren, nicht mehr abzubilden ist. Insbesondere ist dabei auch die Verschiebung vom zweiten in den dritten Sektor zu erwähnen, welche die genannten Flexibilisierungen erst salonfähig gemacht haben.

Es ist deshalb auch kaum überraschend, dass Start-ups, welche in dieser modernen Umwelt gegründet werden, am ehesten Mühe über die geltenden Regeln bekunden. In den ersten Jahren nach der Gründung sind sie auf ein hohes Mass an Flexibilität angewiesen, um sich ihre Position am Markt zu sichern. EIT.swiss erachtet dabei die Definition von Start-ups als Unternehmen, deren Gründung nicht mehr als fünf Jahre zurückliegt, als sinnvoll.

In Hinblick auf den Anwendungsbereich teilt EIT.swiss die Meinung der Minderheit Aeschi. Am Aufbau eines Start-ups sind nicht nur dessen Inhaberinnen und Inhaber beteiligt, sondern auch andere Arbeitnehmendengruppen, die zwar viel Motivation und Knowhow einbringen, ein

persönliches Risiko aber nicht eingehen möchten oder können. Für diese wichtige Gruppe ist es sinnvoll, auf den Wortlaut des WAK-S-Antrags der Pa.Iv. 16.414 zurückzugreifen, wobei zu berücksichtigen ist, dass unter höherem Bildungsabschluss nicht nur ein akademischer Abschluss, sondern auch ein Abschluss der höheren Berufsbildung zu verstehen ist.

Die Notwendigkeit einer Ausnahme von den Bestimmungen über den Gesundheitsschutz sieht EIT.swiss indes nicht und stimmt damit der Haltung der Mehrheit der WAK-N zu.

Wir danken Ihnen für die die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse



Simon Hämmerli
Direktion



Michael Rupp
Öffentlichkeitsarbeit

SECO-AB Arbeitsbedingungen

Von: Marc Epelbaum (Suva) <marc.epelbaum@suva.ch>
Gesendet: Dienstag, 14. Februar 2023 14:55
An: _SECO-AB Arbeitsbedingungen
Betreff: Vernehmlassung Vorentwurf Pa. Iv. Dobler. Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein [secure transmitted]
Signiert von: marc.epelbaum@suva.ch

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Einladung, uns im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens betreffend der Änderung des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Ausnahme für Arbeitnehmende von neu gegründeten Betrieben) äussern zu dürfen. Wir haben keine Anmerkungen zur Änderung anzubringen und verzichten aus diesem Grunde auf eine Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Marc Epelbaum, lic.iur. | Generalsekretär
Suva | Fluhmattstrasse 1 | 6004 Luzern
041 419 55 00

Disclaimer:

Diese Nachricht und ihr eventuell angehängte Dateien sind nur für den Adressaten bestimmt. Sie kann vertrauliche oder gesetzlich geschützte Daten oder Informationen beinhalten. Falls Sie diese Nachricht irrtümlich erreicht hat, bitten wir Sie höflich, diese unter Ausschluss jeglicher Reproduktion zu löschen und die absendende Person zu benachrichtigen. Danke für Ihre Hilfe.

This message and any attached files are for the sole use of the recipient named above. It may contain confidential or legally protected data or information. If you have received this message in error, please delete it without making any copies whatsoever and notify the sender. Thank you for your assistance.