

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

Per Mail an:

Laurence.devaud@seco.admin.ch

Bern, 30. November 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 genügend 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