



Januar 2026

---

# Revision der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2)

Sonderbestimmung für Arbeitnehmende mit Unternehmensbeteiligung in  
Jungunternehmen (Art. 32c ArGV 2)

## Erläuternder Bericht

---

### 1 Ausgangslage

Am 9. Juni 2016 reichte Nationalrat Marcel Dobler seine parlamentarische Initiative 16.442 *«Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein»* ein. Er forderte, dass das Arbeitsgesetz (ArG)<sup>1</sup> dahingehend zu ändern sei, dass Arbeitnehmende in Start-ups, die über Mitarbeiterbeteiligungen (Employee Stock Option Plans) verfügen, die Vertrauensarbeitszeit vereinbaren und somit auf die Erfassung ihrer Arbeitszeit verzichten könnten.

Die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates (WAK-N) gab der parlamentarischen Initiative am 20. Februar 2017 Folge. Ihre ständerätliche Schwesterkommission (WAK-S) verweigerte die Zustimmung am 22. Januar 2018 einstimmig. Der Nationalrat gab der parlamentarischen Initiative am 7. Mai 2019 auf Antrag seiner Kommission dennoch Folge und die WAK-S stimmte schliesslich am 21. August 2020 ebenfalls zu.

Am 5. Mai 2022 verabschiedete die WAK-N einen ausformulierten Text zur konkreten Umsetzung der parlamentarischen Initiative. Sie nahm den auf dieser Grundlage ausgearbeiteten Vorentwurf an ihrer Sitzung vom 24. Oktober 2022 an und gab ihn vom 17. November 2022 bis zum 3. März 2023 in Vernehmlassung. Am 29. August 2023 verabschiedete die Kommission ihren Entwurf zuhanden ihres Rates<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Arbeitsgesetz (ArG; SR 822.11).

<sup>2</sup> Parlamentarische Initiative 16.442, Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein, Bericht der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates vom 29. August 2023, <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2023/2216/de> (aufgerufen am 24. Juni 2025).

Der Bundesrat nahm am 1. November 2023 zur Vorlage der WAK-N Stellung<sup>3</sup>. Er erachtete den Gesetzesentwurf der WAK-N als nicht mehrheitsfähig. Zudem schlug er vor zu prüfen, ob es für eine so kleine Gruppe von betroffenen Unternehmen und Arbeitnehmenden möglich sei, eine passende Ausnahmeregelung zu den Arbeits- und Ruhezeitvorschriften auf Verordnungsebene zu schaffen, wie dies für andere Betriebsarten unter Mitwirkung der betroffenen Sozialpartner wiederholt gemacht worden sei.

Im Verlauf des Jahres 2024 fanden mehrere Diskussionsrunden mit den Sozialpartnern statt. Aufseiten der Arbeitgeber waren die Dachverbände (SAV, sgv) sowie die Start-up-Gemeinschaft (SWICO, SWESA/Swiss Start-Up Association) vertreten. Aufseiten der Gewerkschaften nahmen die Dachverbände (SGB, Travail.Suisse) sowie die Syndicom, die Unia und der SBPV an den Gesprächen teil. Ende 2024 einigten sich die Sozialpartner auf einen gemeinsamen Vorschlag.

Am 27. März 2025 wurde der Artikelentwurf der Eidgenössischen Arbeitskommission unterbreitet. Diese setzt sich insbesondere aus Vertretern der Kantone, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zusammen.

Am 24. Juni 2025 hat die WAK-N sich den von den Sozialpartnern erarbeiteten Vorschlag erläutern lassen<sup>4</sup>.

## 2 Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

### 2.1 Präambel

Für bestimmte Kategorien von Betrieben bzw. Arbeitnehmenden, für die der gesetzliche Arbeitszeitrahmen nachweislich zu eng ist, können auf Verordnungsebene Sonderbestimmungen erlassen werden, sofern dies aufgrund der besonderen Verhältnisse einer Branche oder einer Berufsgruppe als Ganzes notwendig ist. Die Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2)<sup>5</sup> enthält abweichende Bestimmungen zum Arbeitsgesetz und bezeichnet die Betriebsarten oder die Arbeitnehmenden, welche unter diese Sonderbestimmungen fallen.

Mit dem Revisionsentwurf wird ein neuer Artikel 32c ArGV 2 eingeführt, der Sonderregelungen vorsieht, sofern mehrere Bedingungen kumulativ erfüllt sind. Dies ermöglicht, den Anwendungsbereich auf spezifische Arbeitnehmende in Jungunternehmen, den sogenannten «Start-ups», einzuschränken.

Die neue Bestimmung basiert auf den Gesprächen mit den betroffenen Sozialpartnern und stellt einen Kompromiss dar. Die Bestimmung soll sowohl den Erwartungen der Sozialpartner als auch dem im Arbeitsgesetz verankerten Ziel des Schutzes der Gesundheit der Arbeitnehmenden Rechnung tragen.

Aufgrund dieser Bestimmung können bestimmte Arbeitnehmende von Jungunternehmen in spezifischen Situationen besondere Regelungen hinsichtlich der Arbeits- und Ruhezeit in Anspruch nehmen, die mehr Flexibilität bei der Organisation und Ausführung der Arbeit bieten.

---

<sup>3</sup> Parlamentarische Initiative 16.442, Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein, Bericht der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates vom 29. August 2023, Stellungnahme des Bundesrates vom 1. November 2023, <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fqa/2023/2653/de> (aufgerufen am 24. Juni 2025).

<sup>4</sup> [www.parlament.ch](http://www.parlament.ch) > Services > News > Dienstag, 24. Juni 2025, Medienmitteilung WAK-N, <https://www.parlament.ch/press-releases/Pages/mm-wak-n-2025-06-24.aspx?lang=1031> (aufgerufen am 1. Juli 2025).

<sup>5</sup> Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2; SR 822.112).

Sämtliche übrigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes bleiben anwendbar. Insbesondere gilt weiterhin, dass Unternehmen ihre Arbeitnehmenden höchstens an 6 aufeinanderfolgenden Tagen beschäftigen dürfen und der gesetzliche freie Halbttag von 8 Stunden pro Woche zu gewähren ist (Art. 21 ArG i.V.m. Art. 20 Abs. 1 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz [ArGV 1]<sup>6</sup>). Zudem bleibt die Pausenregelung unverändert bestehen (Art. 15 ArG).

Schliesslich ist daran zu erinnern, dass Unternehmensgründerinnen und -gründer bereits heute gemäss Artikel 3 Buchstabe d ArG in Verbindung mit Artikel 9 ArGV 1 eine «höhere leitende Tätigkeit» ausüben und damit vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen sind. Damit untersteht eine Person, welche aufgrund ihrer Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils einen nachhaltigen Einfluss nehmen kann, unter Vorbehalt von Art. 3a, nicht dem Arbeitsgesetz.

## 2.2 Erläuterungen zu Artikel 32c ArGV 2

### 2.2.1 Geltungsbereich

#### A) Betroffene Arbeitnehmende und Tätigkeiten (Absatz 2)

Diese Sonderbestimmung gilt nur für erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Jugendliche geniessen einen verstärkten Schutz; darüber hinaus ist bei ihnen das Autonomiekriterium nicht erfüllt (Bst. b).

**Buchstabe a:** In den Anwendungsbereich dieser Bestimmung fallen diejenigen Arbeitnehmenden, die über spezifische Fähigkeiten verfügen und tatsächlich an den unter Buchstabe d aufgeführten Projekten beteiligt sind sowie sich für den Fortbestand des Unternehmens einsetzen. Sie tragen somit direkt zur Entwicklung des Unternehmens bei. Folglich sind diese Arbeitnehmenden für das Unternehmen nur schwer ersetzbar. Ob diese Bedingung erfüllt ist, lässt sich am besten ermitteln, indem die Situation in einem bestimmten Zeitpunkt angeschaut wird. Spezifische Arbeitnehmende zu ersetzen, gestaltet sich schwierig für Jungunternehmen, da diese – im Gegensatz zu grösseren Betrieben – häufig nur eine begrenzte Anzahl von Arbeitnehmenden mit besonderen Fähigkeiten haben.

Darüber hinaus müssen für die Inanspruchnahme der Sonderbestimmungen nach diesem Artikel folgende Bedingungen kumulativ erfüllt sein:

**Buchstabe b:** Die Arbeitnehmenden müssen weitgehend selber bestimmen können, in welcher Art und Weise die Arbeiten ausgeführt und organisiert werden. Für die Auslegung dieses Kriteriums kann auf die Praxis zu Artikel 73a ArGV 1 abgestellt werden.

Zusätzlich müssen diese Arbeitnehmenden ihre Arbeitszeiten mehrheitlich (zumindest zu 50 %) selber festsetzen können. Dabei handelt es sich um einen Richtwert. Bei der Festlegung dieser Zeitautonomie ist das Arbeitsumfeld als Ganzes in Betracht zu ziehen. Diese Beurteilung erfolgt unter Berücksichtigung der Aufgaben, der Verantwortlichkeiten und des allgemeinen Berufsumfelds der betroffenen Arbeitnehmergruppen. Auch für die Auslegung dieses Kriteriums kann auf die Erfahrungen im Zusammenhang mit Artikel 73a ArGV 1 zurückgegriffen werden.

---

<sup>6</sup> Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1; SR 822.111).

**Buchstabe c:** Die Arbeitnehmenden müssen gemäss einem Mitarbeiterbeteiligungsplan<sup>7</sup> (Employee Stock Option Plan, ESOP) am Unternehmen beteiligt sein, wobei es sich hierbei um den Oberbegriff für alle Formen der Mitarbeiterbeteiligung handelt.

Die Beteiligung der Arbeitnehmenden muss proportional zum Wert des Unternehmens und zu seiner Finanzierungsphase sein. Der Betrag basiert auf der gängigen Marktpraxis und berücksichtigt Faktoren wie Betriebsgrösse, Entwicklungsstadium, Bewertungsniveau und individuelle Rolle des Arbeitnehmenden.

Die Mitarbeiterbeteiligung ist grundsätzlich zukunftsorientiert: In der Welt der Jungunternehmen wird in der Regel mindestens das 10- bis 20-Fache des Unternehmenswerts avisiert. Die Angemessenheit einer Mitarbeiterbeteiligung bemisst sich dementsprechend nicht nur am aktuellen Wert des Betriebs, sondern auch an dessen Entwicklungspotenzial. Die präzise Ausgestaltung soll eine attraktive und marktübliche Beteiligung ermöglichen, bei der sowohl der langfristige Erfolg des Betriebs als auch die Interessen der Beteiligten berücksichtigt werden.

Gleichzeitig ist darauf zu achten, dass ausreichende Anteile für zukünftige Finanzierungsrounds verfügbar bleiben, um das Wachstum des Betriebs nicht einzuschränken – ein Aspekt, der sich letztlich auch positiv auf den Wert der Mitarbeiterbeteiligung auswirkt.

Die Beteiligungsquote entspricht dem Anteil am Gesellschaftskapital in Schweizer Franken, mit dem der Arbeitnehmende am Unternehmen beteiligt ist. Die Beteiligungsquote wird in Prozenten ausgedrückt.

Die Angemessenheit der Beteiligung bemisst sich nach der Beteiligungsquote und dem Wert der Beteiligung. Eine niedrige Beteiligungsquote kann tatsächlich einen hohen finanziellen Wert haben. Bei einer neuen Finanzierungsrunde sinkt jeweils die Beteiligungsquote, während der finanzielle Wert der Beteiligung gleichzeitig steigt.

Der Beteiligungsplan besteht regelmässig aus mehreren Dokumenten, die den für das Arbeitsgesetz zuständigen Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung gehalten werden müssen (siehe Abs. 4).

#### **Buchstabe d: Betroffene Tätigkeiten**

**Ziffer 1:** Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn mit Menschen aus anderen Ländern zusammengearbeitet wird, was die Komplexität des Projekts erhöht, beispielsweise wegen unterschiedlichen Arbeitszeiten (z. B. aufgrund unterschiedlicher Arbeitskultur, Vorgaben oder Zeit-zonen). Mit der Flexibilisierung soll die enge Zusammenarbeit dank eines gemeinsamen Arbeitsrhythmus ermöglicht werden. Für die Auslegung dieses Kriteriums kann auf die Praxis zu Artikel 32b Absatz 1 Buchstabe a ArGV 2 abgestellt werden.

**Ziffer 2:** Eine ausschlaggebende Phase für den Fortbestand des Unternehmens ist der Zeitraum, währenddessen Aktivitäten von entscheidender Bedeutung für den Fortbestand des Unternehmens durchgeführt werden müssen. Zum Beispiel eine Finanzierungsrunde, die dem Unternehmen genügend Kapital für die Fortführung seiner Aktivitäten sichern soll oder wenn ein Produkt zur Marktreife oder eine Software zur Einsatzbereitschaft gelangt.

Für Jungunternehmen ist hierbei von einer besonderen Situation auszugehen, da ihre Existenz häufig von einem einzigen Produkt abhängt.

---

<sup>7</sup> Eidgenössische Steuerverwaltung (ESTV), Kreisschreiben Nr. 37, *Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen*, Version vom 30. Oktober 2020, <https://www.estv.admin.ch/dam/estv/de/dokumente/dbst/kreisschreiben/dbst-ks-2020-1-037-d-de.pdf.download.pdf/dbst-ks-2020-1-037-d-de.pdf> (aufgerufen am 24. Juni 2025).

Die Markteinführungsphase ist in der Regel entscheidend für den Geschäftsgang des Unternehmens, da hier die während der Entwicklungsphase geleistete Arbeit konkretisiert und vollendet wird. Auch andere Phasen, wie wichtige Entwicklungsschritte, können für Jungunternehmen ausschlaggebend sein.

## **B) Definition von Jungunternehmen (Start-ups; Absatz 3)**

In der Schweiz gibt es auf Bundesebene keine gesetzliche Definition von Jungunternehmen, die als «Start-ups» bezeichnet werden. Die vorliegende Definition dient lediglich der Feststellung, ob das Unternehmen Arbeitnehmende nach Absatz 2 gemäss den in diesem Artikel enthaltenen Sonderbestimmungen beschäftigen kann. Ziel dieser Ausnahmeregelungen ist es, den besonderen Arbeitsbedingungen in Jungunternehmen Rechnung zu tragen und gleichzeitig den Gesundheitsschutz für die Arbeitnehmenden zu gewährleisten.

Bei Jungunternehmen handelt es sich um Aktiengesellschaften (AG), die gemäss den Anforderungen nach Artikel 620 bis 763 Obligationenrecht (OR)<sup>8</sup> gegründet werden. Insbesondere ist die Gesellschaft ins Handelsregister des Ortes einzutragen, an dem sie ihren Sitz hat (Art. 640 OR).

Jungunternehmen sind Unternehmen in der Aufbauphase, bei denen ein hohes Wachstumspotenzial besteht. Diese Entwicklungsphase dauert in der Regel bis zur endgültigen Fertigstellung des Produkts, des Produktteils oder der Dienstleistung, die sie entwickeln und deren erfolgreichen Markteinführung.

Im Prinzip gibt es die technologieorientierten Produkte oder Dienstleistungen, die die Jungunternehmen entwickeln oder verbessern, auf dem Zielmarkt noch nicht oder sie bezwecken die Befriedigung neuer Verbraucherbedürfnisse; ihre Vermarktung erscheint vielversprechend. Die Zielmärkte können sich auch im Ausland befinden.

### Beispiele:

- Im Bereich der Biotechnologien kann eine bestehende Technologie angepasst und weiterentwickelt werden, um in einem anderen Anwendungsbereich als dem ursprünglich vorgesehenen Bereich eingesetzt zu werden.
- Ein Jungunternehmen kann beispielsweise auch im Bereich der Künstlichen Intelligenz (KI) ein bestehendes KI-Modell anpassen oder weiterentwickeln, um dieses für einen anderen Anwendungsbereich einsetzbar zu machen.

Die Finanzierung stellt eine Herausforderung für Jungunternehmen dar. Sie ist in der Regel nicht durch Bankkredite gesichert, da die Geschäftsentwicklung ungewiss ist und diese Unternehmen keine oder nur sehr geringe Sicherheiten stellen können. Verschiedene staatliche Organisationen (bspw. Innosuisse<sup>9</sup>) sowie manche Kantone und private Stiftungen unterstützen Jungunternehmen mit verschiedenen Dienstleistungen, insbesondere mit Finanzierungslösungen. Solche Instrumente sollten kein Grund sein, Jungunternehmen vom Geltungsbereich dieses Artikels auszuschliessen. Schliesslich durchlaufen Jungunternehmen in der Regel mehrere Finanzierungsrunden, um ihre Aktivitäten fortführen zu können.

Grundsätzlich darf die Gründung eines Jungunternehmens:

- nicht länger als 5 Jahre oder

---

<sup>8</sup> Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht; OR; SR 220).

<sup>9</sup> [www.innosuisse.admin.ch](http://www.innosuisse.admin.ch).

- nicht länger als 10 Jahre zurückliegen, sofern das Unternehmen noch keinen positiven Geldfluss (Cashflow) aus operativer Tätigkeit erzielt hat.

Mit dem Verweis auf die operative Tätigkeit sind Mittelzuflüsse aus Finanzierungsphasen nicht relevant.

Als massgeblicher Zeitpunkt für die Unternehmensgründung gilt der Eintrag in das Handelsregister; die fünf bzw. zehn Jahre laufen ab diesem Zeitpunkt.

Durch einen Verkauf an ein etabliertes Unternehmen, eine Unternehmensübertragung an ein etabliertes Unternehmen, einen Börsengang oder die Ausschüttung von Dividenden verliert ein Unternehmen seinen Jungunternehmens-Status. Ebenfalls nicht als Jungunternehmen gelten ausgegliederte Unternehmensteile (Spin-offs), Franchise-Betriebe oder Tochtergesellschaften von etablierten Unternehmen (Corporate Start-up).

## **2.2.2 Sonderbestimmungen (Absatz 1)**

### **Buchstabe a: Verlängerung des Zeitraums der Tages- und Abendarbeit**

In Jungunternehmen dürfen Arbeitnehmende, welche die Voraussetzungen nach Absatz 2 erfüllen, bei Tages- und Abendarbeit mit Einschluss der Pausen und Überzeit in einem Zeitraum von höchstens 17 Stunden beschäftigt werden. Damit wird der im Arbeitsgesetz gemäss Artikel 10 Absatz 3 ArG festgelegte Zeitraum von 14 Stunden um 3 Stunden verlängert. Dies bedeutet aber nicht, dass während 17 Stunden gearbeitet werden kann: Die maximale Arbeitszeit berechnet sich nach Abzug der gesetzlich vorgeschriebenen Minstdauer für die Pausen (siehe Art. 15 ArG). Ziel der Bestimmung ist nämlich nicht, möglichst viel zu arbeiten, sondern eine grössere Flexibilität in der Arbeitsorganisation zu ermöglichen. Längere effektive Arbeitszeiten sind aufgrund der Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden nicht mit dem Schutzgedanken des Arbeitsgesetzes vereinbar. Im Anschluss daran muss vor einem nächsten Arbeitstag mindestens die verkürzte Ruhezeit von 9 Stunden (vgl. Buchstabe b) eingeplant werden.

### **Buchstabe b: Tägliche Ruhezeit**

In Jungunternehmen kann die tägliche Ruhezeit (von normalerweise 11 Stunden) bei Arbeitnehmenden nach Absatz 2 mehrmals pro Woche auf neun Stunden herabgesetzt werden, wobei im Durchschnitt von vier Wochen die Ruhezeit von elf Stunden eingehalten werden muss. Wird diese Möglichkeit beansprucht, dann fällt im Gegenzug die allgemeine, im Gesetz vorgesehene Möglichkeit einer einmaligen Kürzung pro Woche der Ruhezeit auf acht Stunden weg (vgl. Art. 15a Abs. 2 ArG). An der heutigen Berechnungsweise für den Durchschnittswert ändert sich nichts, d. h. dafür werden einzig die täglichen Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitstagen berücksichtigt. Insgesamt soll aber die Ruhezeit trotz allfälliger Einsätze eingehalten werden (vgl. Art. 19 Abs. 3 ArGV 1). Eine Unterbrechung der wöchentlichen Ruhezeit am Sonntag oder während des siebenstündigen Nachtzeitraums (in der Regel zwischen 23 und 6 Uhr; siehe Art. 10 Abs. 1 und 2 ArG) ist im Rahmen der Vorgaben gemäss Buchstabe c erlaubt. Die Verkürzung und/oder Unterbrechung der Ruhezeit ist auch möglich, nachdem ein Arbeitnehmender zuvor in einem verlängerten Zeitraum von 17 Stunden gemäss Buchstabe a gearbeitet hat.

### **Buchstabe c: Nacht- und Sonntagsarbeit**

Die Arbeitnehmenden nach Absatz 2 dürfen an 6 Sonntagen und in 10 Nächten pro Jahr ohne behördliche Bewilligung beschäftigt werden, wenn ihr Einsatz für die Durchführung der befristeten und termingebundenen Projekte unbedingt notwendig ist.

Die Vorgabe der 6 Sonntage entspricht dem Grenzwert für vorübergehende Sonntagsarbeit (vgl. Art. 32a Abs. 1 ArGV 1) und der Höchstwert der 10 Nächte beruht auf der Definition für vorübergehende Nachtarbeit für Jugendliche (vgl. Art. 12 Abs. 4 der Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (ArGV 5))<sup>10</sup>.

Es gelten die allgemeinen Vorschriften über den Ausgleich von Sonntags- und Nachtarbeit. Arbeitgeber haben Arbeitnehmenden, die zu vorübergehenden Einsätzen an Sonntagen oder an gesetzlichen Feiertagen aufgeboten werden, einen Lohnzuschlag von 50 Prozent zu bezahlen, insgesamt also 150 Prozent Lohn (vgl. Art. 19 Abs. 3 ArG). Hinzu kommt ein Zeitausgleich je nach Arbeitsdauer am Sonntag. Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu fünf Stunden ist durch Freizeit auszugleichen. Dauert sie länger als fünf Stunden, so ist während der vorhergehenden oder der nachfolgenden Woche im Anschluss an die tägliche Ruhezeit ein auf einen Arbeitstag fallender Ersatzruhetag von mindestens 24 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren (vgl. Art. 20 Abs. 2 ArG).

Bezüglich Nachtarbeit hat der Arbeitgeber Arbeitnehmenden, die nur vorübergehend Nachtarbeit von bis zu 25 Nächten pro Jahr verrichten, einen Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent, also einen Lohn von 125 Prozent insgesamt zu bezahlen (vgl. Art. 17b Abs. 1 ArG).

Die oben genannten Kompensationen ergeben sich aus zwingenden gesetzlichen Vorschriften. Von diesen darf nicht in für die Arbeitnehmenden nachteiliger Weise per Vereinbarung abgewichen werden.

#### **Buchstabe d: Arbeitszeiterfassung**

Die Arbeitgeber unterliegen der Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung gemäss Artikel 73 ArGV 1 bzw. zumindest zur vereinfachten Arbeitszeiterfassung, sofern die Voraussetzungen nach Artikel 73b ArGV 1 erfüllt sind.

##### **2.2.3 Dokumente, die für die Vollzugs- und Aufsichtsorgane zur Verfügung zu halten sind (Absatz 4)**

Im Rahmen ihrer Auskunftspflicht (Art. 45 ArG) haben die Arbeitgeber den Vollzugs- und Aufsichtsbehörden alle Auskünfte zu erteilen, die diese zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen. Insbesondere haben die Arbeitgeber das Verzeichnis der Arbeitnehmenden, die von einem Mitarbeiterbeteiligungsplan (ESOP) profitieren sowie die diesbezüglichen Unterlagen wie den Beteiligungsplan, das Aktienbuch und die individuellen Vereinbarungen zur Verfügung zu halten.

##### **2.2.4 Präventionsmassnahmen (Absatz 5)**

Arbeitgeber müssen für Arbeitnehmende von Jungunternehmen gemäss diesem Artikel Präventionsmassnahmen vorsehen, wobei den psychosozialen Risiken besondere Beachtung geschenkt werden muss. Der Arbeitgeber muss im Übrigen bereits gemäss Artikel 2 Absatz 1 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3)<sup>11</sup> alle Anordnungen erteilen und alle Massnahmen treffen, die nötig sind, um den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Arbeitnehmenden zu wahren und zu verbessern.

Psychosoziale Risiken stellen Risiken für Gesundheitsbeeinträchtigungen dar, die durch unzulängliche Arbeitsgestaltung und -organisation sowie durch ein ungünstiges soziales Umfeld bei der Arbeit entstehen. Sie können beispielsweise in einer Überbeanspruchung (z. B. Stress,

---

<sup>10</sup> Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (ArGV 5; SR 822.115).

<sup>11</sup> Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3; SR 822.113).

Überarbeitung, Burnout, Monotonie, Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf) oder in Verletzungen der persönlichen Integrität (z. B. Mobbing, sexuelle Belästigung) bestehen.

Um seinen Pflichten nachkommen zu können, ermittelt der Arbeitgeber die gesundheitlichen Gefährdungen auch im Bereich psychosoziale Risiken. Dies betrifft beispielsweise die Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalte, Arbeitsintensität oder die Arbeitsbedingungen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich die notwendigen Kenntnisse dafür anzueignen. Sind diese besonderen Kenntnisse nicht innerhalb des Betriebes vorhanden, müssen allenfalls externe Spezialisten oder Spezialistinnen im Bereich psychosozialer Risiken beigezogen werden (z. B. Arbeitsmediziner oder andere ASA-Spezialisten und -Spezialistinnen).

### **3 Vorprüfungen der Regulierung nach dem Bundesgesetz über die Entlastung der Unternehmen von Regulierungskosten (UEG)<sup>12</sup>**

Die Vorprüfungen der Vereinfachungsmöglichkeiten für Unternehmen gemäss Art. 4 UEG zeigen Folgendes:

- Die vorgeschlagene Regelung betrifft Jungunternehmen, die als kleine und mittlere Unternehmen (KMU)<sup>13</sup> angesehen werden können. (wenn man sich an die Definition von KMU hält, die ausschliesslich auf der Anzahl der Beschäftigten basiert [weniger als 250<sup>14</sup>]). Da die Regulierung für diese Unternehmen möglichst einfach ausgestaltet ist, sind keine weiteren Vereinfachungen für KMU im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe a UEG möglich.
- Die aus der Vorlage entstehenden Pflichten gehen nicht über vergleichbare Regulierungen im Ausland hinaus, wodurch ein Swiss-Finish im Sinne von Art. 4 Abs. 1 Bst. b UEG vermieden wird<sup>15</sup>.
- Der Entwurf hindert die Unternehmen nicht daran, ihre Pflichten mit digitalen Mitteln zu erfüllen. Die Verpflichtung zur Prüfung von Vereinfachungen mit elektronischen Mitteln gemäss Art. 4 Abs. 1 Bst. c UEG ist damit erfüllt und umgesetzt.
- Art. 32c ArGV 2 führt neue Regeln für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Jungunternehmen mit Beteiligungen an Unternehmen ein. Die Aufhebung der Regelung im gleichen Bereich im Sinne von Art. 4 Abs. 1 Bst. d UEG ist im Rahmen der Vorlage nicht relevant.

Der Revisionsentwurf erlegt den Unternehmen keine neuen Pflichten auf, sondern konkretisiert bestimmte gesetzliche Anforderungen, wie beispielsweise die Unterlagen, die den Vollzugsbehörden aufgrund der Auskunftspflicht (Art. 45 ArG) zur Verfügung zu stellen sind sowie die Massnahmen zum Schutz der Gesundheit, insbesondere der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Art. 6 ArG). Eine Schätzung der Regulierungsfolgekosten nach Artikel 5 UEG ist daher nicht erforderlich.

---

<sup>12</sup> Bundesgesetz über die Entlastung der Unternehmen von Regulierungskosten (UEG; SR 930.31)

<sup>13</sup> <sup>13</sup> [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch) > Statistiken > Industrie, Dienstleistungen > Unternehmen und Beschäftigte > Unternehmensdemografie > Definitionen > [Kleine und mittlere Unternehmen](#).

<sup>14</sup> [www.kmu.admin.ch](http://www.kmu.admin.ch) > Praktisches Wissen > [Zahlen und Fakten betreffend Schweizer KMU](#).

<sup>15</sup> Europäische Kommission, *Kommission bringt ehrgeizige Strategie auf den Weg, um Europa zu einem unumgänglichen Standort für Start-up- und Scale-up-Unternehmen zu machen*, Pressemitteilung vom 28. Mai 2025, [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip\\_25\\_1350](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_25_1350) (aufgerufen am 24. Juni 2025).



#### 4 Auswirkungen auf Arbeitnehmende, Arbeitgeber, Kantone und Bund

Mit den vorgesehenen Änderungen wird der im Arbeitsgesetz verankerte Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Erwartungen der Sozialpartner gewährleistet.

Die WAK-N ging davon aus, dass es sich bei etwa 10 000 Firmengründungen pro Jahr in der Schweiz um sogenannte Start-ups handelt. Gemäss den aktuellen Zahlen der BFS-Statistik zur Unternehmensdemographie (UDEMO)<sup>16</sup> wurden 2022 in der Schweiz 46'987 Betriebe neu gegründet.<sup>17</sup> Gemäss dieser Statistik beschäftigten nur 2 % dieser Betriebe 5 oder mehr Personen, was etwa 940 Betrieben entspricht. Im Jahr 2022 gab es im Übrigen 234 wachstumsstarke Unternehmen, die weniger als 5 Jahre alt sind.<sup>18</sup>

Der neue Artikel betrifft Jungunternehmen, die in der Regel vor weniger als 5 oder 10 Jahren gegründet wurden und ihren Arbeitnehmenden einen dokumentierten Mitarbeiterbeteiligungsplan anbieten (ESOP). Wie oben bereits erläutert, gibt es in der Schweiz auf Bundesebene keine gesetzliche Definition von Jungunternehmen, die als «Start-ups» bezeichnet werden. Die Definition für die Festlegung des Geltungsbereichs von Art. 32c ArGV 2 ist spezifischer als die Definition, die zur Abgrenzung zwischen «Gazellen»<sup>19</sup> und «klassischen»<sup>20</sup> Unternehmen verwendet wird. Darüber hinaus gibt es keine offiziellen Zahlen dazu, wie viele Betriebe ihren Arbeitnehmenden dokumentierte Mitarbeiterbeteiligungspläne anbieten. Nach Schätzungen des Bundesrates könnten zwischen 1 und 3 Prozent der Neugründungen betroffen sein, also rund 400 bis 1200 Unternehmen. Diese Schätzung geht von den an den ehesten betroffenen Kategorien aus, nämlich den Unternehmen mit mehr als einem oder einer Angestellten sowie der Annahme, dass wohl rund ein Fünftel dieser Unternehmen Mitarbeiterbeteiligungen abgibt.<sup>21</sup>

Schliesslich verursacht der neue Artikel 32c ArGV 2 weder für die kantonalen oder eidgenössischen Behörden zusätzlichen finanziellen oder personellen Aufwand.

---

<sup>16</sup> [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch) > Statistiken > Industrie, Dienstleistungen > Unternehmen und Beschäftigte > [Unternehmensdemografie](#).

<sup>17</sup> Als Neugründungen gelten Unternehmen, die tatsächlich neu, also «ex nihilo», entstanden sind und eine marktwirtschaftliche Tätigkeit ausüben.

<sup>18</sup> So genannte «Gazellen», die jeweils erst im Nachhinein als solche feststellbar sind.

<sup>19</sup> [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch) > Statistiken > Industrie, Dienstleistungen > Unternehmen und Beschäftigte > Unternehmensdemografie > Definition > [Gazellen \(Unternehmen\)](#).

<sup>20</sup> [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch) > Statistiken > Industrie, Dienstleistungen > Unternehmen und Beschäftigte > Unternehmensdemografie > Definition > [Unternehmen](#).

<sup>21</sup> Stellungnahme des Bundesrates, *Parlamentarische Initiative. Arbeitnehmende in Start-ups mit Firmenbeteiligungen sollen von der Arbeitszeiterfassung befreit sein. Bericht der Kommission für Wirtschaft und Abgaben vom 29. August 2023*, 1. November 2023, Kap. 2.2, [BBI 2023 2653](#).