

**Änderung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2)
Jahresarbeitszeitmodell für Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung,
Wirtschaftsprüfung und Treuhand (Art. 34a);
Vernehmlassungsantwort der AIHK gegenüber dem Schweizerischen Arbeitgeber-
verband**

Wir danken Ihnen für die uns mit Kreisschreiben vom 3. Juni 2021 eingeräumte Möglichkeit zur Stellungnahme zum oben genannten Geschäft.

Die Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK) begrüsst es, dass das Arbeitsschutzrecht flexibilisiert werden soll.

Wir haben allerdings starke Zweifel daran, dass der gewählte Weg über eine Ergänzung der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2) richtig ist.

Die ArGV 2, die Ausnahmebestimmungen zum Arbeitsgesetz (ArG) vorsieht, ist in der letzten Zeit mehrmals geändert worden.

Wenn sich bestimmte Flexibilisierungsbedürfnisse bemerkbar gemacht haben, ist vor einer Änderung der ArGV 2 jeweils zu prüfen, ob das ArG zu modernisieren ist. Denn der Weg, bestehenden Flexibilisierungsbedürfnissen immer nur über die ArGV 2 Rechnung zu tragen, stösst eher früher als später an Grenzen, insbesondere an die Grenze der Rechtsgleichheit.

Nach Art. 27 Abs. 1 ArG sind in die ArGV 2 Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern aufzunehmen, soweit es mit Rücksicht auf die «besonderen Verhältnisse» als «notwendig» erscheint. Die in der Vernehmlassungsvorlage vorgesehenen Sonderbestimmungen für gewisse Dienstleistungsbetriebe lassen sich mit dem Grundgedanken des Art. 27 Abs. 1 ArG aber nur schwer in Einklang bringen.

Einerseits gehen die Sonderbestimmungen *nicht weit genug*:

Die Sonderbestimmungen sollen nach Art. 34a Abs. 1 lit. c ArGV 2 in erster Linie für Arbeitnehmer gelten, deren Einkommen Fr. 120'000.– brutto pro Jahr übersteigt. Ob ein – z.B. bonusberechtigter – Arbeitnehmer in einem Jahr Fr. 115'000.– brutto oder Fr. 125'000.– brutto verdient, kann aber allein von Zufälligkeiten abhängen, etwa von der Konjunkturlage. Arbeitnehmer, deren Einkommen Fr. 120'000.– brutto pro Jahr übersteigt, bilden deshalb kaum eine sachgerecht abgrenzbare Arbeitnehmergruppe, für die in der ArGV 2 Sonderbestimmungen vorgesehen werden sollten. Wenn die vorgesehenen Sonderbestimmungen für einen Arbeitnehmer, der Fr. 125'000.– brutto pro Jahr verdient, «notwendig» sind, ist jedenfalls kaum nachvollziehbar, weshalb die vorgesehenen Sonderbestimmungen nicht auch für einen Arbeitnehmer, der Fr. 115'000.– brutto pro Jahr verdient, «notwendig» wären.

Andererseits gehen die Sonderbestimmungen *zu weit*:

Ausweislich der erläuternden Berichts soll mit den Sonderbestimmungen «besonderen Kundenbedürfnissen und terminlichen Abhängigkeiten» Rechnung getragen werden. Derart unspezifische Bedürfnisse und Abhängigkeiten bestehen heutzutage aber in (fast) jeder Branche.

Die vorgesehene Änderung der ArGV 2 möchte «besonderen Kundenbedürfnissen und terminlichen Abhängigkeiten» zwar Rechnung tragen. Nach einem Jahresarbeitszeitmodell beschäftigt

werden können sollen nach nArt. 34a Abs. 1 lit. a ArGV 2 aber nur Arbeitnehmer, die «bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie» verfügen. Die vorgesehene Änderung der ArGV 2 leidet daher an einem grundlegenden inneren Widerspruch. Dieser Widerspruch lässt sich nur auflösen, wenn berücksichtigt wird, dass Flexibilisierungsbedürfnisse in der Arbeitswelt nicht bloss im Dienstleistungssektor, sondern ganz allgemein bestehen.

Die vorgesehene Änderung der ArGV 2 ist nicht nur vom Grundsatz her fragwürdig, sondern auch in der Ausgestaltung missglückt. Erwähnt sei an dieser Stelle Folgendes:

Mit der vorgesehenen Änderung der ArGV 2 sollen nicht nur die IST-Stunden, sondern auch die SOLL-Stunden der Arbeitnehmer einer Begrenzung zugeführt werden. Die vorgesehene Änderung der ArGV 2 führt deshalb zu einer fragwürdigen Vermischung von privatrechtlichen Regelungen und öffentlich-rechtlichen Regelungen:

Die Beschäftigung nach einem Jahresarbeitszeitmodell soll nach nArt. 34a Abs. 2 ArGV 2 möglich sein, wenn in einer schriftlichen Vereinbarung die Abgeltung der Überstunden festgelegt wird. Die Abgeltung von Überstunden ist aber eine privatrechtliche Frage. Sie sollte im Privatrecht, im Obligationenrecht, geregelt werden, nicht im ArG oder in der ArGV 2.

nArt. 34a Abs. 3 lit. b ArGV 2 sieht der Sache nach eine Höchstgrenze für Überstunden vor. Mit nArt. 34a Abs. 3 lit. b ArGV 2 wird *keine* arbeitsschutzrechtliche Problematik geregelt. Wenn ein Arbeitnehmer mit einem Arbeitspensum von 50 Prozent nach einem Jahresarbeitszeitmodell beschäftigt werden soll, könnte der Arbeitnehmer nach nArt. 34a Abs. 3 lit. b ArGV 2 bloss 85 Überstunden pro Jahr leisten. Dass die Gesundheit des Arbeitnehmers in irgendeiner Weise gefährdet wäre, wenn in einem Jahr 86 Überstunden geleistet würden, ist nicht ersichtlich. nArt. 34a Abs. 3 lit. b ArGV 2 muss deshalb gestrichen werden.

Angesichts der fragwürdigen Vermischung von privatrechtlichen Regelungen und öffentlich-rechtlichen Regelungen verwundert es nicht, dass Widersprüche in nArt. 34a ArGV 2 sogar offen zutage treten:

Nach nArt. 34a Abs. 3 lit. d ArGV 2 soll der tägliche Arbeitszeitrahmen, «mit Einschluss der Pausen und der Überzeitarbeit [!]

» höchstens 15 Stunden betragen. Nach nArt. 34a Abs. 3 lit. a HS 2 ArGV 2 sollen die Bestimmungen zur Überzeit aber gar *nicht* anwendbar sein!

Hinzu kommt, dass die Motive für die Ausgestaltung von Art. 34a ArGV 2 teilweise kaum nachvollziehbar sind:

Bei einer Beschäftigung nach einem Jahresarbeitszeitmodell soll die Arbeitszeit nach nArt. 34a Abs. 3 lit. a HS 1 ArGV 2 in jedem Fall höchstens 63 Stunden pro Woche betragen dürfen. Weshalb es ausgerechnet 63 Stunden pro Woche sein sollen, bleibt schleierhaft.

nArt. 34a Abs. 3 lit. a HS 1 ArGV 2 beruht offenbar auf einem Kompromiss. Wo es gilt, den «besonderen Verhältnissen» Rechnung zu tragen, sollten jedoch sachliche Gründe ausschlaggebend sein, nicht politische Überlegungen.

Die AIHK lehnt die Vernehmlassungsvorlage ab, zumindest in der vorliegenden Form.

Die AIHK wehrt sich nicht dagegen, dass Flexibilisierungsbedürfnissen Rechnung getragen wird. Im Gegenteil! Wir halten aber dafür, dass den bestehenden Flexibilisierungsbedürfnissen vorab

Aktiv für die Unternehmen

www.aihk.ch



**Aargauische Industrie-
und Handelskammer**

durch eine Modernisierung des ArG, von der insbesondere auch der industrielle Sektor profitieren kann, Rechnung getragen werden.