

## Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz

3. Abschnitt: Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer  
Art. 34a Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung

ArGV 2

Art. 34a

Artikel 34a

# Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung

<sup>1</sup> Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand oder Steuerberatung anbieten, dürfen erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die die folgenden Voraussetzungen erfüllen, nach den Sonderbestimmungen nach Absatz 3 (Jahresarbeitszeitmodell nach diesem Artikel) beschäftigen:

- a. Sie verfügen bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie und können ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selber festsetzen.
- b. Sie sind Vorgesetzte oder Spezialisten und Spezialistinnen im Bereich Wirtschaftsprüfung, Treuhand oder Steuerberatung.
- c. Sie verfügen über:
  1. ein Bruttojahreseinkommen, einschliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken, wobei sich der Betrag von 120 000 Franken bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert, oder
  2. einen Abschluss mindestens auf Bachelorstufe oder auf Berufsbildungsstufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens nach Artikel 3 der Verordnung vom 27. August 2014<sup>1</sup> über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung oder einen gleichwertigen Bildungsabschluss.

<sup>2</sup> Die Beschäftigung nach dem Jahresarbeitszeitmodell nach diesem Artikel muss zwischen dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber schriftlich vereinbart werden. In der Vereinbarung werden insbesondere die Anzahl der pro Kalender- oder Geschäftsjahr zu leistenden Stunden (Jahresstundensoll) und die Art der Kompensation der darüber hinaus geleisteten Stunden festgelegt. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin und der Arbeitgeber können die Vereinbarung jederzeit mit einer Frist von 3 Monaten auf Ende eines Monats widerrufen.

<sup>3</sup> Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach dem Jahresarbeitszeitmodell nach diesem Artikel gelten die folgenden Sonderbestimmungen:

- a. Die wöchentliche Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt höchstens 45 Stunden betragen, wobei sich die daraus ergebende maximale Jahresarbeitszeit bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert; die Bestimmungen zur wöchentlichen Höchst Arbeitszeit (Art. 9 des Gesetzes) und zur Überzeit (Art. 12 und 13 des Gesetzes) sind nicht anwendbar; es dürfen in jedem Fall höchstens 63 Stunden pro Woche gearbeitet werden.
- b. Am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres darf der Saldo der über die maximale Jahresarbeitszeit hinaus geleisteten Stunden nicht mehr als 170 Stunden betragen, wobei sich diese Obergrenze bei Teilzeitanstellung anteilmässig reduziert.
- c. Die über die maximale Jahresarbeitszeit hinaus geleisteten Stunden müssen im folgenden Kalender- oder Geschäftsjahr durch Freizeit von wenigstens gleicher Dauer ausgeglichen werden oder es muss für sie ein Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent ausgerichtet werden.

<sup>1</sup> SR 412.105.1

- d. Betreffend die tägliche Ruhezeit gilt Folgendes:
1. Sie muss mindestens 9 Stunden und im Durchschnitt von vier Wochen 11 Stunden betragen.
  2. Sie kann für projektbezogene oder termingebundene Tätigkeiten unterbrochen werden; in diesem Fall gilt Artikel 19 Absatz 3 der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000<sup>2</sup> zum Arbeitsgesetz sinngemäss.
- e. An höchstens 9 Sonntagen pro Jahr ist für jeweils höchstens 5 Stunden Sonntagsarbeit ohne behördliche Bewilligung erlaubt.
- f. Die geleistete tägliche Arbeitszeit ist zu erfassen; Artikel 73a der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz ist nicht anwendbar.

<sup>4</sup> Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach dem Jahresarbeitszeitmodell nach diesem Artikel beschäftigen, müssen unter Mitwirkung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder der Arbeitnehmervertretung Präventionsmassnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes treffen, die insbesondere die psychosozialen Risiken abdecken.

## Vorbemerkung

Diese Verordnungsbestimmung ermöglicht gewissen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in Dienstleistungsbetrieben in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung tätig sind, die Beschäftigung nach Jahresarbeitszeitmodell. Alle übrigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes, die andere Gegenstände regeln, behalten ihre Gültigkeit: Das Nachtarbeitsverbot gilt ohne Einschränkungen, der tägliche Beschäftigungszeitraum von 14 Stunden bleibt bestehen (Art. 10 Abs. 3 ArG), es kann nach wie vor höchstens an sechs Tagen in Folge gearbeitet werden, der wöchentliche freie Halbtage von acht Stunden muss gewährt werden (Art. 21 ArG) und auch die Pausenregelung von Artikel 15 ArG bleibt unverändert bestehen. Weiter müssen die Arbeitszeiten gemäss Artikel 73 der Verordnung 1 vom 10. Mai 2000<sup>3</sup> zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) oder zumindest gemäss Artikel 73b ArGV 1 vereinfacht erfasst werden. Durch die Einführung dieses Jahresarbeitszeitmodells werden bisherige Jahresarbeitszeitmodelle in Gesamtarbeitsverträgen und auf Betriebsebene, welche sich in den geltenden Rahmen des ArG einbetten liessen, nicht tangiert.

## Geltungsbereich (Absatz 1)

Als Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung gelten Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in diesen Bereichen anbieten. Damit sind Betriebe oder Betriebsteile umfasst, die gegen aussen ein solches Dienstleistungsangebot aufweisen und nicht bloss intern solche Dienstleistungen anbieten. Das Kriterium «hauptsächlich» ist erfüllt, wenn der grösste Teil des Gesamtumsatzes eines Betriebs mit solchen Dienstleistungen erzielt wird oder die Mehrheit der beschäftigten Arbeitnehmenden in diesen Bereichen beschäftigt werden.

## Betroffene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen

Die Bestimmung ist einzig auf erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anwendbar. Jugendliche geniessen einen erhöhten Schutz und erfüllen zudem die erforderlichen Bedingungen für ein Jahresarbeitszeitmodell nicht.

Die nachfolgenden Kriterien a-c müssen kumulativ erfüllt sein, damit eine Beschäftigung nach diesem Jahresarbeitszeitmodell zulässig ist:

<sup>2</sup> SR 822.111

<sup>3</sup> SR 822.111

## Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz

3. Abschnitt: Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer  
Art. 34a Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung

ArGV 2

Art. 34a

### Buchstabe a:

Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen müssen bei der Gestaltung ihrer Arbeit über eine **grosse Autonomie** verfügen. Sie müssen also weitgehend selber bestimmen können, in welcher Art und Weise die Arbeiten ausgeführt und organisiert werden. Eine solche Gestaltungsautonomie besitzen tendenziell das höhere Kader sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einem besonderen Pflichtenheft, wie etwa Projektleitende. Für die Beurteilung dieses Kriteriums kann auf die Praxis zu Artikel 73a ArGV 1 abgestellt werden.

Überdies müssen diese Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ihre Arbeitszeiten **mehrheitlich selber festsetzen können**. Diese erforderliche Zeitautonomie muss für mindestens die Hälfte der Arbeitszeit bestehen. Dabei handelt es sich um einen Richtwert. Bei der Beurteilung der Zeitsouveränität ist das Arbeitsumfeld als Ganzes in Betracht zu ziehen. Auch für die Beurteilung dieses Kriteriums kann auf die Erfahrungen mit Artikel 73a ArGV 1 zurückgegriffen werden. Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihre Arbeit nach Einsatzplänen oder sonstigen engen zeitlichen Vorgaben zu verrichten haben, steht dieses Jahresarbeitszeitmodell nicht zur Verfügung. Dazu zählen etwa Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Schichtbetrieb, solche mit vorgegebenen Tageseinsatzplänen oder mit Arbeitszeiten, die in anderer Weise zu einem grossen Teil oder überwiegend durch den Arbeitgeber oder die objektiven Umstände bestimmt werden. Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Blockzeiten, welche weniger als die Hälfte ihrer Arbeitszeit belegen, und die ausserhalb der festgelegten Zeiten die erforderlichen Freiheiten bei der Festlegung ihrer Arbeitszeiten geniessen, kann dieses Jahresarbeitszeitmodell jedoch vorgesehen werden.

### Buchstabe b:

Weiter wird vorausgesetzt, dass die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen **Vorgesetzte oder Spezialisten oder Spezialistinnen**

im Bereich Wirtschaftsprüfung, Treuhand oder Steuerberatung sind. Als Vorgesetzte gelten solche, die gegenüber Unterstellten über ein dauerhaftes Weisungsrecht verfügen. Dabei ist die Anzahl der unterstellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht massgebend. Hingegen handelt es sich um keine Vorgesetzte, wenn das Weisungsrecht einzig gegenüber Praktikanten und Praktikantinnen oder Lernenden ausgeübt wird.

Im Unterschied zu Vorgesetzten verfügen **Spezialisten und Spezialistinnen** nicht über ein (dauerhaftes) Weisungsrecht gegenüber unterstellten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Aufgrund ihrer besonderen Fachkompetenzen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand oder Steuerberatung übernehmen sie im Betrieb jedoch Verantwortung in ihrem Fachgebiet. Spezialisten und Spezialistinnen in anderen Bereichen, das Sekretariatspersonal sowie Praktikantinnen und Praktikanten fallen dagegen nicht darunter.

### Buchstabe c:

Zudem müssen die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über ein Bruttojahreseinkommen, inklusive Boni, von **mehr als 120'000 Franken** verfügen. Der Betrag ist gleichhoch wie in Artikel 73a Absatz 1 Buchstabe b ArGV 1 und es kann auf die diesbezügliche Praxis abgestellt werden. Der Betrag reduziert sich bei Teilzeitanstellung anteilmässig. Für die Bestimmung des Bruttojahreseinkommens ist auf den massgebenden AHV-pflichtigen Lohn des Vorjahres abzustützen. Dies bedeutet im Speziellen, dass allfällige Bonuszahlungen mitberücksichtigt, Sozialzulagen hingegen nicht miteingeschlossen werden. Bei Neuanstellungen ist auf den im Arbeitsvertrag vereinbarten Lohn abzustellen. Es kann davon ausgegangen werden, dass ein grosser Teil der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die mehr als die festgelegte Lohngrenze verdienen, Aufgaben wahrnehmen, die mit grosser Verantwortung verbunden sind, was meist auch mit einem entsprechend grossen Handlungsspielraum in der Erfüllung dieser Aufgaben einhergeht.

Alternativ zum Bruttojahreseinkommen von mehr als 120'000 Franken genügt es auch, wenn die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über einen **höheren Bildungsabschluss** verfügen. Dafür müssen sie einen Abschluss mindestens auf Bachelorstufe, auf Berufsbildungsstufe 6 des Nationalen Qualifikationsrahmens nach Artikel 3 der Verordnung vom 27. August 2014<sup>4</sup> über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (V-NQR-BB) oder einen gleichwertigen (ausländischen) Abschluss vorweisen können.

## Schriftliche Vereinbarung (Absatz 2)

Die Einführung dieses Jahresarbeitszeitmodells ist freiwillig und muss individuell und schriftlich gemäss der Artikel 11 ff. des Obligationenrechts vom 30. März 1911<sup>5</sup> (OR) mit jedem betroffenen Arbeitnehmer und jeder betroffenen Arbeitnehmerin vereinbart werden. In Betrieben, in welchen die Personaldokumente nur elektronisch bestehen, kann dies auch in elektronischer Form vereinbart werden unter Berücksichtigung des Art. 14 Abs. 2bis OR.

Die Vereinbarung muss explizit auf den Artikel 34a ArGV 2 verweisen und insbesondere die Anzahl der pro Kalender- oder Geschäftsjahr zu leistenden Stunden (Jahresstundensoll) und die Art der Kompensation von darüberhinausgehenden Stunden festhalten. Aus der Vereinbarung muss folglich hervorgehen, wie die über das vereinbarte Jahresstundensoll hinausgehenden Stunden gemäss Artikel 321c Abs. 2 und 3 OR sowie die über die maximale Jahresarbeitszeit hinaus geleisteten Stunden gemäss Artikel 34a Absatz 3 Buchstabe c ArGV 2 zu kompensieren sind.

Die Vereinbarung dieses Jahresarbeitszeitmodells kann jederzeit mit einer Frist von 3 Monaten auf Ende eines Monats durch den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin oder den Arbeitgeber widerrufen werden. Diese Möglichkeit ist besonders

wichtig für Fälle, in denen sich abzeichnet, dass die geleisteten Arbeitsstunden ein die Gesundheit gefährdendes Ausmass annehmen. Falls sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gegen ein solches Jahresarbeitszeitmodell entscheidet, darf ihm/ihr daraus kein Nachteil erwachsen.

## Sonderbestimmungen (Absatz 3)

Das Jahresarbeitszeitmodell hat zur Folge, dass die Höchstarbeitszeit nur noch auf der Referenzperiode eines Kalender- oder eines für das ganze Unternehmen definierten Geschäftsjahres beruht und nicht auf einer Höchstarbeitszeit von 45 oder 50 Stunden innerhalb der Referenzperiode von einer Woche (vgl. Art. 9 Abs. 1 ArG). Da der Saldo der Jahresmehrstunden beim Jahresarbeitszeitmodell aber erst am Ende des Kalender- bzw. des Geschäftsjahres feststeht, kommen die Vorschriften zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit und zur Überzeit nicht zur Anwendung. Zum Schutz der Gesundheit betroffener Arbeitnehmenden gilt als absolute Höchstgrenze eine wöchentliche Arbeitszeit von 63 Stunden.

### Buchstabe a

Damit jemand von diesem Jahresarbeitszeitmodell profitieren kann, darf die Anzahl Jahresarbeitsstunden im Durchschnitt des Kalender- bzw. Geschäftsjahres maximal 45 Stunden pro Woche betragen. **Bei einer Teilzeitanstellung reduziert sich die maximale Jahresarbeitszeit anteilmässig.** Dies bedeutet, dass die Mehrstunden von Teilzeitbeschäftigten bereits bei Überschreitung der entsprechend reduzierten maximalen Jahresarbeitszeit zwingend durch Freizeit von gleicher Dauer oder mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu kompensieren sind (Buchstabe c). Bei der Ermittlung der Wochen pro Kalender- bzw. Geschäftsjahr sind die unter den Parteien vereinbarten Ferienwochen und die auf einen Werktag fallenden, den Sonntagen gleichgestellten Feier-

<sup>4</sup> SR 412.105.1

<sup>5</sup> SR 220

## Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz

3. Abschnitt: Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer  
Art. 34a Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung

ArGV 2

Art. 34a

tage in Abzug zu bringen (im Durchschnitt über die Jahre entsprechen die in Abzug zu bringenden Feiertage einer weiteren freien Woche).

Die maximale Jahresarbeitszeit beträgt somit bei 4 Wochen Ferien beispielsweise 2'115 Stunden (52 Jahreswochen - 4 Wochen Ferien - 1 Woche Feiertage x 45h = 2'115h).

Dabei handelt es sich um eine ungefähre Berechnung, die als Referenzpunkt dienen soll.

Demgegenüber ist dieses Jahresarbeitszeitmodell natürlich auch dann zulässig, wenn die vereinbarte Jahresarbeitszeit auf einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 45 Stunden basiert.

Was als Arbeitszeit gilt, ist in Art. 13 ArGV 1 definiert.

Die Regeln des OR bleiben vorbehalten. Grundsätzlich ist heute schon ein Modell auf Basis der Jahresarbeitszeit nach den Regeln der Art. 319 ff. OR, insbesondere in Verbindung mit Art. 321c Abs. 1 OR, möglich.

### Buchstabe b

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit diesem Jahresarbeitszeitmodell dürfen pro Kalender- bzw. pro für das ganze Unternehmen definiertes Geschäftsjahr Ende Jahr netto höchstens 170 Stunden über die maximale Jahresarbeitszeit auf dem Arbeitszeitkonto haben. Dies bedeutet, dass die Mehrstunden während des Kalender- oder Geschäftsjahres Schwankungen unterliegen dürfen und die maximale Anzahl von 170 Stunden zwischenzeitlich auch überschritten werden kann. Dabei handelt es sich um eine Abweichung von der gesetzlichen Regel, wonach jede während des Jahres geleistete Überzeitsunde – unbesehen ihrer Entschädigung oder Kompensation – addiert wird bis zur Erreichung der maximalen Anzahl von 170 Stunden gemäss Artikel 12 Absatz 2 ArG (sog. Bruttonprinzip).

Bei **Teilzeitbeschäftigung reduziert sich auch die maximale Anzahl der über die maximale Jahresarbeitszeit hinaus geleisteten Stunden anteilmässig**. Eine solche anteilmässige Reduktion erfolgt auch bei Mehrfachbeschäftigung und bei unterjähriger Anstellung.

### Buchstabe c

Weist das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin per Ende Kalender- oder Geschäftsjahr Mehrstunden über die maximale Jahresarbeitszeit auf, so sind diese entweder durch Freizeit gleicher Dauer im Folgejahr zu kompensieren oder durch einen Lohnzuschlag von 25 Prozent zu entschädigen. Die Kompensation in Freizeit soll aus gesundheitlichen Gründen Vorrang vor deren Auszahlung haben. Im Gegensatz zum Artikel 13 Absatz 1 ArG, der bestimmte Arbeitnehmergruppen für die ersten 60 Überzeitsunden vom Anspruch auf Lohnzuschlag ausnimmt, gilt die Kompensationspflicht für die in diesem Jahresarbeitszeitmodell über die maximale Jahresarbeitszeit hinaus geleisteten Stunden ab der ersten Stunde.

Auch Mehrstunden, welche die Grenze von 170 Stunden überschreiten, müssen kompensiert werden. Wird eine solche Überschreitung festgestellt, geht die Arbeitsinspektion gemäss den Artikeln 51 ff. ArG vor.

### Buchstabe d

Die tägliche Ruhezeit kann bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Dienstleistungsbetrieben in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung mehrmals pro Woche von elf auf neun Stunden herabgesetzt werden, wobei im Durchschnitt von vier Wochen eine Ruhezeit von elf Stunden eingehalten werden muss (Ziffer 1). Im Gegenzug fällt die allgemeine, im Gesetz vorgesehene Möglichkeit einer einmaligen Kürzung der Ruhezeit pro Woche 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.

Durch projektbezogene oder termingebundene Arbeitsleistungen darf die Ruhezeit (von 11 oder 9 Stunden) unterbrochen werden (Ziffer 2). Insgesamt soll aber die Ruhezeit trotz allfälliger Einsätze eingehalten werden (vgl. Art. 19 Abs. 3 ArGV).

1). Eine Unterbrechung der Ruhezeit während des siebenstündigen Nachtzeitraums (i.d.R. zwischen 23 und 6 Uhr; siehe Art. 10 Abs. 1 und 2 ArG) ist nicht erlaubt. Die Bestimmung sieht keine bewilligungsbefreite Nachtarbeit vor. Eine Unterbrechung der wöchentlichen Ruhezeit am Sonntag ist nur im Rahmen des Buchstaben e erlaubt.

### **Projektbezogene oder termingebundene Arbeitsleistung**

Ein Projekt im Sinne dieser Bestimmung setzt ein zeitlich begrenztes Vorhaben voraus, das eine Flexibilisierung der Arbeitszeitvorschriften für die Projektbeteiligten rechtfertigt, weil durch die Mitwirkung von verschiedenen Beteiligten (i.d.R. mit unterschiedlichen Kompetenzen oder aus verschiedenen Abteilungen) eine koordinierte Planung und Umsetzung zur gemeinsamen Zielerreichung nötig ist oder weil das Vorhaben aufgrund höherer Kosten ein eigenes Budget, eine separate Kostenkontrolle und eine Rechenschaftsablegung über den Projektaufwand verlangt. Der Zeitraum der Tages- und Abendarbeit darf auch ausgeweitet werden, wenn es darum geht, einen gesetzten Termin einhalten zu können: Die Termingebundenheit reicht auch bei einer Einzelaufgabe aus, um eine Flexibilisierung der Arbeitszeitvorschriften zu rechtfertigen.

### **Buchstabe e**

In Dienstleistungsbetrieben in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung besteht keine branchentypische technische oder wirtschaftliche Unentbehrlichkeit für dauernde Sonntagsarbeit. Hingegen ist es in diesen Betrieben manchmal nötig, dass Arbeitnehmende aufgrund eines dringenden Bedürfnisses ausnahmsweise einige Stunden am Sonntag arbeiten müssen. Deshalb sieht die Bestimmung vor, dass die in einem solchen Jahresarbeitszeitmodell tätigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen je an maximal 9 Sonntagen pro Jahr für höchstens fünf Stunden ohne Bewilligung arbeiten können.

### **Buchstabe f**

Neben den allgemeinen Dokumentationspflichten muss der Arbeitgeber den Arbeitsinspektoren eine Liste der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, welche eine Vereinbarung eines Jahresarbeitszeitmodells unterzeichnet haben, zur Verfügung stellen und die Einhaltung der geforderten Kriterien belegen können (vgl. Art. 46 ArG).

Ein Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung (Art. 73a ArGV 1) ist im Rahmen dieses Jahresarbeitszeitmodells nicht möglich. Eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung ist möglich, sofern die Voraussetzungen des Artikels 73b ArGV 1 gegeben sind.

### **Präventionsmassnahmen (Absatz 4)**

Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit diesem Jahresarbeitszeitmodell muss der Arbeitgeber Präventionsmassnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes vorsehen, wobei den psychosozialen Risiken besondere Beachtung geschenkt werden muss. Der Arbeitgeber muss bereits gemäss Art. 2 Abs. 1 ArGV 3 alle Anordnungen erteilen und alle Massnahmen treffen, die nötig sind, um den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu wahren und zu verbessern.

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

### **Wegleitung zur Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz**

3. Abschnitt: Unterstellte Betriebsarten und Arbeitnehmer  
Art. 34a Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Treuhand und Steuerberatung

**ArGV 2**

**Art. 34a**

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 (z.B. Arbeitsmediziner oder andere ASA-Spezialisten und -Spezialistinnen) beigezogen werden.

In Anwendung dieser neuen Bestimmung sollen einzelfallgerechte Gesundheitsmassnahmen vorgesehen werden. Der Betrieb muss dafür eine für die konkrete Situation sinnvolle Mischung von verschiedenen Massnahmen treffen. Als Instrumente zur Risikoerkennung oder -vorbeugung könnten beispielsweise ein jährliches Monitoring unter Mitwirkung der internen Arbeitnehmervertretung, ein Homeoffice-Reglement, dokumentierte regelmässige Arbeitnehmergegespräche, Trainings und Schulungen zu Themen des Gesundheitsschutzes insbesondere für Vorgesetzte oder digitale Instrumente dienen. Als weitere solche Massnahmen sind die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, die Bezeichnung einer internen Anlaufstelle wie in Artikel 73a Absatz 4 Buchstabe b ArGV 1 oder die Möglichkeit der persönlichen Beratung der Arbeitnehmenden durch einen Arbeits- oder Vertrauensarzt oder andere Spezialisten der Arbeitssicherheit (EKAS Richtlinie Nr. 6508) zu erwähnen. Dabei könnte es sich als sinnvoll erweisen, solche Angebote oder Fachstellen auf Branchenebene einzurichten.

Wie in Art. 6 Abs. 3 ArG vorgesehen ist, hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer und die Arbeitnehmerin oder deren Vertretung im Betrieb für Massnahmen, die den Gesundheitsschutz betreffen, zur Mitwirkung heranzuziehen. Das Mitspracherecht umfasst den Anspruch auf Anhörung und Beratung, bevor der Arbeitgeber eine Entscheidung trifft, sowie auf Begründung des Entscheids, wenn dieser den Einwänden der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder deren Vertretung im Betrieb nicht oder nur teilweise Rechnung trägt (vgl. Art. 48 Abs. 2 ArG).