

WBE.2024.428 / SW / we

(DVIRD.24.3)

Art. 56

Urteil vom 16. Juni 2025

Besetzung

Verwaltungsrichter Michel, Vorsitz
Verwaltungsrichter Brandner
Verwaltungsrichterin Dambeck
Gerichtsschreiber i.V. Wang

Beschwerde-
führerin

A. _____,
vertreten durch lic. iur. Michael Sigerist, Rechtsanwalt, Am Grendel 21,
6004 Luzern

gegen

Departement Volkswirtschaft und Inneres, Generalsekretariat,
Frey-Herosé-Strasse 12, 5001 Aarau

Gegenstand

Beschwerdeverfahren betreffend Ladenöffnungszeiten

Entscheid des Departements Volkswirtschaft und Inneres
vom 5. November 2024

Das Verwaltungsgericht entnimmt den Akten:

A.

1.

Die A._____ (CHE-xxx) ist eine Kollektivgesellschaft mit Sitz in Q._____. Sie betreibt gleichenorts den B._____ der C._____ AG (vormals G._____ AG; CHE-xxx) mit Sitz in R._____. Dabei steht die A._____ als Franchisenehmerin in einem Franchiseverhältnis zur C._____ AG als Franchisegeberin.

2.

Mit Verfügung vom 24. November 2023 erwog das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA), dass die A._____ aufgrund des Franchisevertrags nicht als Familienbetrieb im Sinne von Art. 4 Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11) gelte. Aufgrund dessen dürften an Sonn- und Feiertagen ausschliesslich die im Handelsregister aufgeführten Gesellschafter im Laden tätig sein. Das AWA verfügte:

- I. Verkaufstätigkeiten an Sonn- und Feiertagen im Verkaufsgeschäft "B._____" (S-Strasse, Q._____) dürfen ausschliesslich von Herr D._____ und Herr E._____ wahrgenommen werden.
- II. [...]
- III. Verkaufstätigkeiten mit Arbeitnehmenden oder Familienmitgliedern sind nur an den zwei, vom Regierungsrat des Kanton Aargau definierten Verkaufssonntagen im Advent möglich.

B.

1.

Mit Beschwerde vom 21. Dezember 2023 an das Departement Volkswirtschaft und Inneres (DVI) stellte die A._____, handelnd durch die damaligen Gesellschafter D._____ und E._____, folgende Rechtsbegehren:

1. Die Feststellungsverfügung vom 24. November 2023 (Referenz 2023-1400) des Amts für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau sei aufzuheben.
2. Es sei festzustellen, dass die Beschwerdeführerin die Voraussetzungen eines Familienbetriebes nach Art. 4 ArG erfüllt und es den Betriebsinhabern mit den unter Art. 4 ArG aufgeführten Personen erlaubt ist, an Sonn- und Feiertagen im Verkaufsgeschäft "B._____, S-Strasse, Q._____" Verkaufstätigkeiten auszuüben.
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolgen zulasten der Beschwerdegegnerin, allenfalls zulasten des Kantons.

Während des laufenden Beschwerdeverfahrens schied E._____ als Gesellschafter aus und an seiner Stelle trat F._____ als Gesellschafterin ein.

2.

Mit Entscheid vom 5. November 2024 verfügte das Generalsekretariat des DVI:

1. Die Beschwerde wird abgewiesen.
2. Die Verfügung des Amtes für Wirtschaft und Arbeit vom 24. November 2024 wird wie folgt geändert:

"i. Verkaufstätigkeiten an Sonn- und Feiertagen im Verkaufsgeschäft "B._____" (S-Strasse, Q._____) dürfen ausschliesslich von Herr D._____ und Frau F._____ wahrgenommen werden."

3. Die Beschwerdeführerin hat die Verfahrenskosten [...] zu bezahlen.
4. Es wird keine Parteientschädigung ausgerichtet.

C.

1.

Mit Eingabe vom 4. Dezember 2024 erhob die A._____ Verwaltungsgerichtsbeschwerde mit den folgenden Rechtsbegehren:

1. Der Entscheid der Vorinstanz vom 5. November 2024 sei aufzuheben und es sei festzustellen, dass die Beschwerdeführerin die Voraussetzungen eines Familienbetriebes nach Art. 4 ArG erfüllt und es den Betriebsinhabern mit den unter Art. 4 ArG aufgeführten Personen erlaubt ist, an Sonn- und Feiertagen im Verkaufsgeschäft "B._____, S-Strasse, Q._____" Verkaufstätigkeiten auszuüben.
2. Eventualiter sei der Entscheid der Vorinstanz vom 5. November 2024 aufzuheben und zur Neubeurteilung an die Vorinstanz zurückzuweisen.
3. Unter Kosten- und Entschädigungsfolge zulasten der Beschwerdegegnerin, eventualiter zulasten des Staates.

2.

Das Generalsekretariat des DVI beantragt mit Eingabe vom 20. Dezember 2024 die kostenfällige Abweisung der Beschwerde; dabei wurde vollumfänglich auf den angefochtenen Entscheid verwiesen.

3.

Auf entsprechende Aufforderung hin reichte die Beschwerdeführerin mit Eingabe vom 5. März 2025 den aktuellen Franchisevertrag vom 30. Mai bzw. 5. Juni 2024 zwischen der G._____ AG (bzw. neu C._____ AG) und der Beschwerdeführerin ein.

4.

Das Verwaltungsgericht hat den Fall am 16. Juni 2025 beraten und entschieden.

Das Verwaltungsgericht zieht in Erwägung:

I.

1.

Das Verwaltungsgericht beurteilt Beschwerden gegen letztinstanzliche Entscheide der Verwaltungsbehörden (§ 54 Abs. 1 des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege vom 4. Dezember 2007 [Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRPG; SAR 271.200]).

Der Regierungsrat ist grundsätzlich kantonal letztinstanzliche Verwaltungsbehörde. In Bezug auf Beschwerden gegen Entscheide des AWA im Bereich Industrie- und Gewerbeaufsicht, die nicht gestützt auf die Unfallversicherungsgesetzgebung ergangen sind, hat er indessen seine entsprechende Entscheidkompetenz an das DVI delegiert (§ 10 Abs. 1 lit. h der Verordnung über die Delegation von Kompetenzen des Regierungsrats vom 10. April 2013 [Delegationsverordnung, DeIV; SAR 153.113]). Das Verwaltungsgericht ist daher zuständig für die Beurteilung der Beschwerde gegen den angefochtenen Entscheid des DVI, Generalsekretariat, als letztinstanzliche Verwaltungsbehörde. Ausschlussgründe nach § 54 Abs. 2 VRPG oder spezialgesetzliche Vorbehalte nach § 54 Abs. 3 VRPG liegen nicht vor.

2.

Die übrigen Beschwerdevoraussetzungen geben zu keinen Bemerkungen Anlass. Auf die rechtzeitig erhobene Beschwerde ist einzutreten.

3.

Mit der Beschwerde können die unrichtige oder unvollständige Feststellung des Sachverhalts sowie Rechtsverletzungen gerügt werden (§ 55 Abs. 1 VRPG). Eine Ermessenskontrolle steht dem Verwaltungsgericht grundsätzlich nicht zu (vgl. § 55 Abs. 3 VRPG).

II.

1.

1.1.

Die Vorinstanz erwog, in Lehre und Praxis sei etabliert, dass Franchisenehmer besondere Voraussetzungen erfüllen müssten, um als Familienbetriebe im Sinne von Art. 4 Abs. 1 ArG zu gelten. Grundsätzlich könne ein Franchisenehmer keinen Familienbetrieb bilden, da die Weisungsbefugnis des Franchisegebers die Entscheidungsfähigkeit des Franchisenehmers massgeblich beeinflusse. Im Ausnahmefall könne ein Franchisenehmer

unter die Definition eines Familienbetriebes fallen, wenn ihm aufgrund der konkreten Ausgestaltung des Franchisevertrags genügend unternehmerischer Spielraum belassen werde. Zentrale Faktoren seien hierbei die alleinige wirtschaftliche Haftung und die unabhängige Geschäftsführung durch den Franchisenehmer. Zwar sei vorliegend die alleinige wirtschaftliche Haftung der Beschwerdeführerin gegeben. Dagegen sei das Erfordernis der unabhängigen Geschäftsführung nicht erfüllt, weil verschiedene Vereinbarungen im Franchisevertrag diese teilweise substanziell beeinträchtigten. Dadurch verbleibe der Beschwerdeführerin kein effektiver unternehmerischer Spielraum, weshalb sie nicht als Familienbetrieb gelte.

1.2.

Die Beschwerdeführerin stellt sich auf den Standpunkt, es fehle an einer gesetzlichen Grundlage, um – wie dies die Vorinstanzen getan hätten – die Definition des Familienbetriebs in Art. 4 Abs. 1 ArG bei Franchisebetrieben an zusätzliche Voraussetzungen (alleinige wirtschaftliche Haftung und unabhängige Geschäftsführung durch den Betriebsinhaber) zu knüpfen. Dies widerspreche dem klaren Wortlaut der Bestimmung. Selbst wenn die Zusatzvoraussetzungen tatsächlich zur Anwendung kämen, wären diese vorliegend als erfüllt zu betrachten. Insbesondere sei eine unabhängige Geschäftsführung durch die Beschwerdeführerin gegeben.

2.

2.1.

Gemäss Art. 18 Abs. 1 ArG ist in der Zeit zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr die Beschäftigung von Arbeitnehmenden untersagt. Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit bedürfen der Bewilligung (Art. 19 Abs. 1 ArG). Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes sind nicht anwendbar auf Betriebe, in denen lediglich der Ehegatte, die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner des Betriebsinhabers, seine Verwandten in auf- und absteigender Linie und deren Ehegatten, eingetragene Partnerinnen oder Partner sowie seine Stiefkinder tätig sind (Art. 4 Abs. 1 ArG). Das Arbeitsgesetz ist (unter anderem) ebenfalls nicht anwendbar auf Arbeitnehmende, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben (Art. 3 lit. d ArG).

2.2.

Der Familienbetrieb wird durch die familienrechtliche Beziehung zwischen dem Betriebsinhaber und den Arbeitnehmenden definiert (BGE 139 II 529, Erw. 3.4; Urteil des Bundesgerichts 2C_1126/2012 vom 29. Juni 2013, Erw. 4.1; THOMAS GEISER, in: Arbeitsgesetz, Stämpfli Handkommentar, 2005, N. 5 zu Art. 4 ArG). Das Gesetz bestimmt jedoch nicht, wer Betriebsinhaber ist (BGE 139 II 529, Erw. 3.3). Im Arbeitsgesetz selbst taucht der Begriff ausschliesslich in Art. 4 ArG auf. Sind mehrere Personen Inhaber, so muss die in Art. 4 Abs. 1 ArG vorgesehene familiäre Beziehung zu allen Inhabern bestehen. Ist ein Mitinhaber eine aussenstehende Person, so liegt kein Familienbetrieb im Sinne von Art. 4 ArG mehr vor und die Bestimmung

ist nicht anwendbar. Vielmehr gilt das Arbeitsgesetz uneingeschränkt. Gemischte Betriebe in dem Sinne, dass ein Familienangehöriger bloss Mitinhaber ist, kennt das Gesetz nicht (GEISER, a.a.O., N. 5 zu Art. 4 ArG; ROLAND A. MÜLLER/CHRISTIAN MADUZ, ArG Kommentar, 8. Aufl. 2017, N. 4 zu Art. 4 ArG).

Gemäss dem Staatsekretariat für Wirtschaft (nachfolgend: SECO) muss bei Franchiseverhältnissen beachtet werden, dass der Franchisegeber betreffend den Franchisebetrieb in der Regel wichtige Entscheidungen fällen kann. Diese Entscheidungsfähigkeit könne je nach Umfang als Subordinationsverhältnis (der Franchisevertrag sei ähnlich zum Arbeitsvertrag) zwischen Franchisegeber und Franchisenehmer betrachtet werden. Deswegen sei der Franchisebetrieb in der Regel nicht einem Familienbetrieb gleichzustellen. Dennoch könne der Umfang oder die Zuständigkeit für wichtige Entscheide variieren, weshalb in manchen Fällen Franchisenehmer doch als Familienbetriebe gelten könnten. Voraussetzungen dafür seien die alleinige wirtschaftliche Haftung und die unabhängige Geschäftsführung des Franchisenehmers. Im Zweifelsfall müsse der Franchisenehmer beweisen, dass er durch den Vertrag nicht wirtschaftlich gebunden ist (z.B. keine Gewinnbeteiligung des Franchisegebers) und das Geschäft unabhängig führen kann, d.h. es dürften keine arbeitsorganisatorischen Verpflichtungen in Bezug auf die Personalpolitik, Öffnungszeiten, etc. im Vertrag festgelegt sein (SECO, Wegleitung zum Arbeitsgesetz und zu den Verordnungen 1 und 2 [SECO-Wegleitung], Bern 2024, 004-1 f.).

3.

3.1.

Ob für die Qualifikation als Familienbetrieb von Gesetzes wegen die alleinige wirtschaftliche Haftung und die unabhängige Geschäftsführung durch den Betriebsinhaber vorausgesetzt werden oder ob es sich dabei (entsprechend der Argumentation der Beschwerdeführerin, Verwaltungsgerichtsbeschwerde, S. 7 f.) um unzulässige, allein für Franchisenehmer eingeführte Zusatzvoraussetzungen handelt, ist durch Auslegung von Art. 4 Abs. 1 ArG zu ermitteln.

Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung muss das Gesetz in erster Linie aus sich selbst heraus, das heisst nach dem Wortlaut, Sinn und Zweck sowie den ihm zu Grunde liegenden Wertungen ausgelegt werden. Die Gesetzesauslegung hat sich vom Gedanken leiten zu lassen, dass nicht schon der Wortlaut die Norm darstellt, sondern erst das an Sachverhalten verstandene und konkretisierte Gesetz. Gefordert ist die sachlich richtige Entscheidung im normativen Gefüge, ausgerichtet auf ein befriedigendes Ergebnis der ratio legis. Dabei befolgt das Bundesgericht einen pragmatischen Methodenpluralismus und lehnt es namentlich ab, die einzelnen Auslegungselemente einer hierarchischen Prioritätsordnung zu unterstellen (Entscheide des Verwaltungsgerichts WBE.2023.48 vom 28. Septem-

ber 2023, Erw. II/5.2; WBE.2020.286 vom 5. November 2020, Erw. II/3.4; WBE.2017.386 vom 19. März 2019, Erw. II/7.4.1; WBE.2016.350 vom 22. Februar 2017, Erw. II/3.3.1, jeweils mit Verweis auf BGE 140 I 305, Erw. 6.1).

3.2.

Nach dem Wortlaut von Art. 4 Abs. 1 ArG setzt der Familienbetrieb eine konkrete familienrechtliche Beziehung zwischen dem Betriebsinhaber und den Arbeitnehmenden voraus (vgl. GEISER, a.a.O., N. 5 zu Art. 4 ArG; MÜLLER/MADUZ, a.a.O., N. 4 zu Art. 4 ArG). Anknüpfungspunkt für die Definition des Familienbetriebs ist daher der Betriebsinhaber. Während die zu ihm erforderliche familienrechtliche Beziehung abschliessend aufgezählt wird, bestimmt das Arbeitsgesetz nicht, wer unter "Betriebsinhaber" zu verstehen ist; es enthält mithin keine Legaldefinition. Beim Terminus "Betriebsinhaber" handelt es sich daher um einen unbestimmten Rechtsbegriff, welcher der Auslegung bedarf.

Der Begriff "Betriebsinhaber" setzt sich aus den Bestandteilen "Betrieb" und "Inhaber" zusammen. Unter einem Betrieb wird im allgemeinen Sprachgebrauch eine wirtschaftlich ausgerichtete Einrichtung verstanden. Im Sinne des Arbeitsgesetzes liegt ein Betrieb vor, wenn ein Arbeitgeber dauernd oder vorübergehend einen oder mehrere Arbeitnehmer beschäftigt, unabhängig davon, ob bestimmte Einrichtungen oder Anlagen vorhanden sind (Art. 1 Abs. 2 ArG). Als Inhaber gilt in erster Linie jemand, der ein (Rechts-)Gut *innehat*, also darüber rechtlich und faktisch verfügt. Dem Inhaber kommen mithin in Bezug auf das (Rechts-)Gut umfassende Befugnisse und Kompetenzen zu. In diesem Zusammenhang lässt sich auf Begriffe verweisen wie "Amtsinhaber", "Kontoinhaber", "Patentinhaber", "Markeninhaber" etc. Ausgehend von diesem Verständnis der Begriffe "Betrieb" und "Inhaber" ist der Betriebsinhaber also jene Person, welcher der Betrieb gehört und die diesen auch leitet (vgl. BGE 139 II 529, Erw. 3.3; Urteil des Bundesgerichts 2C_1126/2012 vom 29. Juni 2013, Erw. 4.1; ROLAND BACHMANN, in: Kurzkommentar Arbeitsgesetz, Basel 2018, N. 10 zu Art. 4 ArG; GEISER, a.a.O., N. 7 zu Art. 4 ArG).

3.3.

Lehre und Praxis sehen die historische Rechtfertigung von Art. 4 Abs. 1 ArG in der Annahme des historischen Gesetzgebers, dass ein auf verwandtschaftlichen Beziehungen beruhendes Arbeitsverhältnis zwangsläufig anders ist als eines, bei der sich Arbeitnehmende und Betriebsinhaber fremd sind, und die familiären Verpflichtungen und Banden den Arbeitnehmenden genügend Schutz bieten würden (BGE 139 II 529, Erw. 3.3; Urteil des Bundesgerichts 2C_1126/2012 vom 29. Juni 2013, Erw. 4.1; GEISER, N. 3 zu Art. 4 ArG; vgl. BACHMANN, a.a.O., N. 1 zu Art. 4 ArG; MÜLLER/MADUZ, a.a.O., N. 1 zu Art. 4 ArG).

Vor diesem Hintergrund würde es dem Willen des historischen Gesetzgebers widersprechen, für die Bestimmung des Betriebsinhabers einzig darauf abzustellen, wer formell über den Betrieb verfügt. Vielmehr ist aufgrund der seinerzeitigen Intentionen darauf zu schliessen, dass der Betriebsinhaber gemäss Art. 4 Abs. 1 ArG den Betrieb nicht nur "auf dem Papier", sondern tatsächlich leitet und damit den Schutz der Familienangehörigen auch effektiv gewährleisten kann.

3.4.

Art. 4 Abs. 1 ArG statuiert eine Ausnahme vom grundsätzlichen Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes. Dieses bezweckt den (gewichtigen, sowohl im privaten als auch im öffentlichen Interesse liegenden) Schutz der Arbeitnehmenden. Vor diesem Hintergrund gebietet die teleologische Auslegung eine restriktive Anwendung von Art. 4 Abs. 1 ArG, zumal gerade familiäre Bindungen eine erhebliche Gefahr der Ausbeutung bzw. der Überforderung der Arbeitnehmenden bergen (BGE 139 II 529, Erw. 3.4; vgl. GEISER, a.a.O., N. 3 zu Art. 4 ArG; MÜLLER/MADUZ, a.a.O., N. 1 zu Art. 4 ArG).

Der unbestimmte Rechtsbegriff "Betriebsinhaber" ist demzufolge einschränkend auszulegen (sog. teleologische Reduktion). Das hat nicht nur zur Folge, dass einzig natürliche Personen als Betriebsinhaber qualifiziert werden können (BGE 139 II 529, Erw. 3.4; Urteil des Bundesgerichts 2C_1126/2012 vom 29. Juni 2013, Erw. 4.1; BACHMANN, a.a.O., N. 10 zu Art. 4 ArG). Vielmehr kann auch nur als Betriebsinhaber gelten, wer tatsächlich die Leitungsfunktion ausübt (vgl. BGE 139 II 529, Erw. 3.4; Urteil des Bundesgerichts 2C_1126/2012 vom 29. Juni 2013, Erw. 4.1; BACHMANN, a.a.O., N. 10 zu Art. 4 ArG). Dies bedeutet in Bezug auf das Franchising insbesondere, dass der Vertrag dem Betriebsinhaber einen ausreichenden Spielraum bei der Organisation und Führung der Geschäfte belässt (Urteil des Bundesgerichts 2C_129/2013 vom 1. Juli 2013, Erw. 3.1 und 3.2).

3.5.

Im Arbeitsgesetz wird der Begriff "Betriebsinhaber" einzig in Art. 4 Abs. 1 ArG verwendet. In Bezug auf die systematische Auslegung ist indessen wesentlich, dass andere öffentlich-rechtliche Erlasse an ein Verständnis des Begriffs "Betriebsinhaber" anknüpfen, das sich nicht auf die formelle Inhaberstellung beschränkt. So bestimmt sich der "Betriebsinhaber" im Sinne des Bundesgesetzes betreffend die elektrischen Schwach- und Starkstromanlagen vom 24. Juni 1902 (Elektrizitätsgesetz, EleG; SR 743.0) nicht etwa nach formellen zivilrechtlichen Kriterien wie nach der Eigentümerstellung, sondern nach den tatsächlichen Umständen. Betriebsinhaber im Sinne des EleG ist derjenige, der die Verfügungs- bzw. Befehlsgewalt über die elektrische Anlage und das Betriebspersonal hat (BRIGITTA KRATZ/MARTIN LUDIN, in: Haftpflichtkommentar – Kommentar zu den schweizerischen Haftpflichtbestimmungen [HaftpflichtKomm], 1. Aufl.

2016, N. 13 zu Art. 27 EleG). Im Sinne des Bundesgesetzes über den Umweltschutz vom 7. Oktober 1983 (Umweltschutzgesetz, USG; SR 814.01) wird unter dem "Inhaber eines Betriebs oder einer Anlage" jene Person verstanden, in deren Interesse und auf deren Rechnung und Gefahr ein Betrieb geführt wird und welche die Kompetenz hat, über die Ausübung dieser Tätigkeit zu entscheiden, sie zu überwachen sowie die erforderlichen Weisungen zu erteilen (JÜRGEN NIKLAUS/MORRIS KNECHT, HaftpflichtKomm, a.a.O., N. 8 zu Art. 59a USG).

Die systematische Betrachtung von Art. 4 Abs. 1 ArG spricht also für eine Auslegung von "Betriebsinhaber", bei der nicht einzig auf die formelle zivilrechtliche Inhaberposition abgestellt wird. Vielmehr ist zusätzlich erforderlich, dass der Betriebsinhaber den Betrieb auch tatsächlich leitet.

3.6.

Gestützt auf die dargelegten Auslegungsmethoden gilt somit nur als Betriebsinhaber im Sinne von Art. 4 Abs. 1 ArG, wem der Betrieb gehört und wer diesen auch tatsächlich leitet. Für die Qualifikation als Familienbetrieb heisst das, dass die Arbeitnehmenden das erforderliche Verwandtschaftsverhältnis zu derjenigen Person aufweisen müssen, welche die vorgenannten Voraussetzungen erfüllt.

Vor diesem Ergebnis bilden die von der Vorinstanz angewandten und in der SECO-Wegleitung empfohlenen Prüfschritte der *alleinigen wirtschaftlichen Haftung* und der *unabhängigen Geschäftsführung* keine Zusatzvoraussetzungen für Franchisebetriebe. Vielmehr handelt sich bei der alleinigen wirtschaftlichen Haftung um einen Teilgehalt der Voraussetzung, dass dem Betriebsinhaber der Betrieb gehört, und bei der unabhängigen Geschäftsführung um einen Teilgehalt der Voraussetzung, dass der Betriebsinhaber den Betrieb tatsächlich leitet. Diese Voraussetzungen beschränken sich daher nicht auf Franchisebetriebe, sondern gelten für Familienbetriebe im Sinne von Art. 4 Abs. 1 ArG ganz allgemein. Für die Qualifikation als Familienbetrieb müssen diese Vorschriften also ungeachtet des Geschäftsmodells und der Betriebsform erfüllt sein. Dass die SECO-Wegleitung die wirtschaftliche Haftung und die unabhängige Geschäftsführung in Bezug auf Franchisebetriebe besonders hervorhebt, erklärt sich dadurch, dass diese Aspekte bei Franchisebetrieben häufig nicht erfüllt und deshalb speziell zu prüfen sind.

Der Beschwerdeführerin kann deshalb nicht gefolgt werden, soweit sie behauptet, das Abstellen auf die Kriterien der alleinigen wirtschaftlichen Haftung und der unabhängigen Geschäftsführung verstosse gegen das Legalitätsprinzip.

4.

4.1.

Der Inhalt eines Vertrags bestimmt sich in erster Linie durch subjektive Auslegung, d.h. nach dem übereinstimmenden wirklichen Parteiwillen (Art. 18 Abs. 1 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs [Fünfter Teil: Obligationenrecht] vom 30. März 1911 [OR; SR 220]; BGE 118 II 365, Erw. 1). Gemäss Art. 18 Abs. 1 OR ist bei der Beurteilung eines Vertrages sowohl nach Form als auch nach Inhalt der übereinstimmende wirkliche Wille und nicht die unrichtige Bezeichnung oder Ausdrucksweise zu beachten, die von den Parteien aus Irrtum oder in der Absicht gebraucht wird, die wahre Beschaffenheit des Vertrags zu verbergen (Urteil des Bundesgerichts 4A_665/2016 vom 15. Februar 2017, Erw. 3.1; BGE 123 IV 61, Erw. 5c/cc; 112 II 337, Erw. 4a; mit Hinweisen).

Demzufolge ist der mit der Verwaltungsgerichtsbeschwerde vom 4. Dezember 2024 (Aufgabe gleichentags per Post) eingereichten, auf den 7. Dezember 2024 (!) datierten "Bestätigung" der C._____ AG (Beschwerdebeilage 9) kein nennenswertes Gewicht beizumessen. Darin wird festgehalten, dass die Beschwerdeführerin "im Rahmen ihrer Geschäftsführung über die uneingeschränkte Freiheit" verfüge. Ausserdem bestünden "seitens der C._____ AG keinerlei Vorgaben", sodass die Beschwerdeführerin sich insbesondere in den explizit aufgezählten Bereichen wie Ladenöffnungszeiten und Personalpolitik "gänzlich frei von Vertragsbindung entfalten" könne (Beschwerdebeilage 9). Derart pauschale Erklärungen sind von vornherein nicht geeignet, die subjektive Auslegung des Vertrags zu ersetzen.

Somit ist anhand der konkreten Ausgestaltung der einzelnen Bestimmungen des vorliegenden Franchisevertrags zu ermitteln, ob nach Massgabe des übereinstimmenden Parteiwillens die Beschwerdeführerin als Franchisenehmerin die alleinige Haftung trägt und in der Geschäftsführung unabhängig ist. Es muss ihr mithin vertraglich ein genügender unternehmerischer Spielraum zukommen. Sie darf durch den Franchisevertrag nicht wirtschaftlich gebunden sein (z.B. keine Gewinnbeteiligung des Franchisegebers) und es dürfen sie aus dem Vertrag keine arbeitsorganisatorischen Verpflichtungen in Bezug auf Personalpolitik, Öffnungszeiten etc. treffen (SECO-Wegleitung, 004-2; ROLAND MÜLLER/ANDRÉ BONMATTER, Die juristische Person als Familienbetrieb im Sinne von Art. 4 ArG, AJP 2012 S. 982). Ansonsten fällt das Vorliegen eines Familienbetriebs im Sinne von Art. 4 Abs. 1 ArG ausser Betracht.

4.2.

4.2.1.

Beim Franchising fügt sich der Franchisenehmer in das vom Franchisegeber entwickelte und beherrschte Marketingsystem ein, um gegenüber den Konsumenten als Repräsentant dieses Franchisegebers auftreten zu

können (SECO-Leitfaden, 004-1). Das Franchising setzt daher definitions-gemäss voraus, dass die einzelnen Franchisenehmer bis zu einem gewissen Mass einheitlich auftreten. Im vorliegenden Franchisevertrag "sind sich die Parteien einig, dass das systemeinheitliche Auftreten gegenüber den Konsumenten und der breiten Öffentlichkeit erforderlich ist", wobei "die Franchisenehmerin ausdrücklich die Franchisekonzept- und Systemführungs-befugnis der G.____ [bzw. neu C.____ AG] anerkennt". "Zur Aufrechterhaltung einer starken und erfolgreichen Marke müssen vertraglich vorgegebene vereinheitlichte Standards durch die am Franchisekonzept Mitwirkenden eingehalten werden" (vgl. zum Ganzen Ziffer 1.3 Franchisevertrag).

4.2.2.

4.2.2.1.

Betreffend die Öffnungszeiten hält der Franchisevertrag fest: "Die maximale Ausschöpfung der gesetzlich möglichen Ladenöffnungszeiten bildet einen zentralen Aspekt des B.____-Franchisekonzepts. Ein Convenience-Shop zeichnet sich aus durch möglichst lange Öffnungszeiten. Die Gesellschaft legt diese Öffnungszeiten fest und informiert G.____ [bzw. neu C.____ AG] zwecks Pflege der Systeme. Die Gesellschaft hat deshalb dafür besorgt zu sein, dass der B.____ während diesen kommunizierten Zeiten offen ist" (Ziffer 7 Franchisevertrag).

Gemäss dem zitierten Wortlaut des Vertrags entscheidet die Beschwerdeführerin über die Öffnungszeiten. Die beiden ersten Sätze der Bestimmung offenbaren jedoch die klare Erwartungshaltung, dass die Beschwerdeführerin den B.____ so lange offenhalten soll, wie es nur möglich bzw. gesetzlich zulässig ist. Zusammen mit dem bereits erwähnten Passus in Ziffer 1.3 Satz 3 Franchisevertrag ("... müssen vertraglich vorgegebene vereinheitlichte Standards ... eingehalten werden") ergibt sich die unmissverständliche vertragliche Verpflichtung, möglichst lange Öffnungszeiten zu gewährleisten.

Hinzu kommt, dass Ziffer 8 Franchisevertrag eine Betriebs- und Gebrauchspflicht vorsieht. Der Einwand der Beschwerdeführerin, dass sich Ziffer 8 Franchisevertrag nicht auf die Öffnungszeiten beziehe und sich lediglich auf die Aussage beschränke, dass das Franchisenuutzungsobjekt einzig zum Zweck gemäss Ziffer 1.2 und 3 Franchisevertrag gebraucht werden dürfe, überzeugt nicht (Beschwerde, S. 12; siehe vorne Erw. II/4.1). Der massgebende Absatz der erwähnten Vertragsbestimmung enthält nämlich verschiedene Regelungen: Neben der Pflicht zum Gebrauch und Betrieb des B.____ gemäss dem vertraglichen Zweck kommt das Verbot hinzu, den B.____ über längere Zeit geschlossen zu halten ("Die Gesellschaft ist verpflichtet, das Franchisenuutzungsobjekt zum Zweck gemäss Ziff. 1.2. und 3. zu gebrauchen, zu betreiben und die Verkaufsfläche nicht über längere Zeit geschlossen zu halten" [Ziffer 8 Abs. 3

Franchisevertrag]). Das Verbot, die Verkaufsfläche während längerer Zeit geschlossen zu halten, ergibt in Bezug auf die Zweckumschreibungen in Ziffer 1.2 und 3 Franchisevertrag keinen Sinn. Es ist vielmehr so zu verstehen, dass die maximalen Öffnungszeiten gewährleistet werden müssen. Was mit "über längere Zeit" gemeint ist, ergibt sich aus dem Franchisevertrag nicht unmittelbar. Jedoch sieht Ziffer 8 Abs. 4 Franchisevertrag vor, dass die Beschwerdeführerin der C._____ AG bei Verletzung der Betriebs- und Gebrauchspflicht "ab dem ersten Tag der eingeschränkten Nutzung eine Konventionalstrafe in Höhe von CHF 10'000.- für jeden Tag der Vertragsverletzung" schuldet. Aufgrund der gewählten Formulierung sowie mangels Konkretisierung des Begriffs "eingeschränkte Nutzung" ergibt sich, dass der C._____ AG ein grosser Spielraum zukommt, ob sie eine Nichteinhaltung der Öffnungszeiten im Sinne von Ziffer 7 Franchisevertrag sanktioniert oder nicht. Daneben kann die C._____ AG den Franchisevertrag "zusätzlich" fristlos auflösen, wenn die Beschwerdeführerin den B._____ ohne Zustimmung der C._____ AG schliesst (oder die Betriebs- oder Gebrauchspflicht verletzt; Ziffer 32.1 lit. h und i i.V.m. Ziffer 8 Abs. 5 Franchisevertrag).

4.2.2.2.

Im Weiteren ist ein wesentlicher Bestandteil des Franchisevertrags, dass die Beschwerdeführerin als Familienunternehmen ausgestaltet sein muss. In Ziffer 3 Franchisevertrag ist fettgedruckt festgehalten: "Die Gesellschaft führt den Betrieb als Familienbetrieb und verpflichtet sich, die gesetzlichen Bedingungen des Familienbetriebes zu erfüllen." Dabei handelt es sich offensichtlich nicht nur um eine Feststellung (wie der erste Teil des Satzes vermuten lässt), sondern um eine vertragliche Verpflichtung (vgl. den zweiten Teil des Satzes). Die C._____ AG hat sogar das Recht, das Franchiseverhältnis fristlos aufzulösen, sobald die Beschwerdeführerin die gesetzlichen Vorschriften für die Führung des Familienbetriebs nicht mehr einhält (Ziffer 32.1 lit. s Franchisevertrag).

Zwar empfehlen MÜLLER/BONMATTER, es sei im Franchisevertrag zu vereinbaren, dass der Betrieb als Familienbetrieb geführt werde und der Franchisenehmer die gesetzlichen Bedingungen des Familienbetriebs zu erfüllen habe (MÜLLER/BONMATTER, a.a.O., S. 983). In rechtlicher Hinsicht zieht die Ausgestaltung als Familienbetrieb jedoch als einzige Rechtsfolge nach sich, dass das Arbeitsgesetz nicht anwendbar ist, womit unter anderem das Sonntagsarbeitsverbot entfällt (Art. 4 Abs. 1 i.V.m. Art. 18 Abs. 1 ArG). Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass die vertragliche Verpflichtung zur Führung eines Familienbetriebs einzig dem Ziel der Franchisegeberin dient, dass die Beschwerdeführerin nicht unter den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes fällt und damit möglichst lange Öffnungszeiten (einschliesslich sonntags) anbieten kann bzw. (nach Massgabe der vorgegebenen maximalen Ausschöpfung der gesetzlich vorgesehenen Ladenöffnungszeiten, vgl. oben Erw. II/4.2.2.1) muss. Damit widerspricht die

Vorgabe, einen Familienbetrieb zu führen, der Voraussetzung der unabhängigen Geschäftsführung durch den Betriebsinhaber: Zum einen wird die Betriebsform in wesentlichen Teilen vorgegeben (in Bezug auf die Rechtsform fällt eine juristische Person von vornherein weg), zum anderen erfolgt eine Verpflichtung zur Einhaltung der nur für Familienbetriebe zulässigen maximalen Öffnungszeiten. Die Bedeutung der Nichtanwendbarkeit des Arbeitsgesetzes für das vorliegende Franchiseverhältnis und damit der Gewährleistung maximaler Öffnungszeiten wird im Übrigen auch durch Ziffer 25 Abs. 2 Franchisevertrag bestärkt, wo es heisst: "Der Shopunternehmer nimmt zur Kenntnis, dass er [...] aufgrund seiner Stellung und Verantwortung als Arbeitnehmer mit höherer leitender Tätigkeit gemäss Art. 3 Literal d ArG gilt und damit nicht den arbeitsgesetzlichen Bestimmungen gemäss ArG (SR 822.11) untersteht."

4.2.2.3.

Insgesamt kommt im Vertrag deutlich zum Ausdruck, dass die Beschwerdeführerin verpflichtet ist, maximale Öffnungszeiten des B._____ sicherzustellen. Dem wird dadurch Nachdruck verliehen, dass das Franchiseverhältnis an die Qualifikation der Beschwerdeführerin als Familienbetrieb im Sinne von Art. 4 Abs. 1 ArG und die damit zusammenhängende Ausnahme vom Sonntagsarbeitsverbot gekoppelt ist. Schliesslich muss die Beschwerdeführerin sowohl aufgrund der in Aussicht gestellten Konventionalstrafe als auch wegen der Möglichkeiten zur fristlosen Auflösung des Franchiseverhältnisses mit gewichtigen vertraglichen Sanktionen rechnen, falls sie die maximalen Öffnungszeiten nicht einhalten sollte.

4.2.3.

Mit Blick auf die Personalpolitik ist die Beschwerdeführerin verpflichtet, die Vorschriften des Gesamtarbeitsvertrags Tankstellenshops in der Schweiz (nachfolgend: GAV Tankstellenshops) "zu respektieren" (Ziffer 25 Abs. 1 Franchisevertrag), obwohl die Beschwerdeführerin keine Tankstelle betreibt und der Gesamtarbeitsvertrag daher nicht anwendbar wäre (vgl. Art. 3.1 GAV Tankstellenshops vom 1. Februar 2025). Das Vorbringen der Beschwerdeführerin, dass die infrage stehenden Regelungen ohnehin aufgrund der Gesetzeslage einzuhalten wären (Beschwerde, S. 16), entbehrt jeder Grundlage. Die Pflicht zur Einhaltung des GAV Tankstellenshops schränkt die Entscheidungs- und Gestaltungsfreiheit der Beschwerdeführerin betreffend Personalpolitik massgebend ein, da der GAV Tankstellenshops Löhne, Ferien oder etwa Schwangerschaft gegenüber den gesetzlich zwingenden Vorschriften arbeitnehmerfreundlicher regelt (vgl. GAV Tankstellenshops, Ziffer 13, Ziffer 17.1 i.V.m. Anhang 2 und Ziffer 22).

Nicht überzeugend ist deshalb der Einwand der Beschwerdeführerin, dass der Franchisevertrag keinen Einfluss auf die Personalpolitik habe, da diese umfasse, welche konkreten Personen, in welcher Anzahl und zu welchen Pensen angestellt werden. Bloss weil die Personalpolitik noch detaillierter

hätte geregelt werden können, heisst das nicht, dass generelle Vorgaben wie die Verpflichtung zur Einhaltung der Bestimmungen eines grundsätzlich nicht anwendbaren Generalarbeitsvertrags (oder etwa auch die im Franchisevertrag [Ziffer 27] sowie Anhang 3 enthaltene Pflicht zur Umsetzung konkreter Ausbildungsprogramme) nicht in die Personalpolitik eingreifen.

4.2.4.

Zusätzlich zu den Regelungen betreffend die Öffnungszeiten und die Anstellung von Mitarbeitenden fällt auf, dass die Präambel betreffend die Einheitlichkeit des Auftritts im Vertrag an zahlreichen Stellen konkretisiert wird. So wird unter anderem empfohlen, die von der C._____ AG ausgelösten Werbeaktivitäten umzusetzen; andere Werbeaktivitäten müssen durch diese vorgängig schriftlich genehmigt werden (Franchisevertrag Ziff. 16). Die Beschwerdeführerin ist verpflichtet, innerhalb des für Kunden sichtbaren Bereichs ein allgemeines Rauchverbot durchzusetzen, das insbesondere das Personal umfasst (Ziffer 18 Abs. 2 Franchisevertrag). Zur Gewährleistung der "Corporate Identity" müssen alle Mitarbeitenden der Beschwerdeführerin während der Dauer der täglichen Arbeitszeit die von der C._____ AG vorgegebene Bekleidung "Corporate Fashion" tragen. Ausserdem sind die Vorgaben der C._____ AG bezüglich "Corporate Identity" und "Corporate Design" zwingend einzuhalten und der gesamte "POS-Auftritt" (Point of Sale) wird von der C._____ AG bestimmt (Ziffer 24 Franchisevertrag).

Gleichzeitig steht den Vertretern der C._____ AG jederzeit und ohne jegliche Einschränkungen das Recht zu, das Franchisennutzungsobjekt zu betreten und darin zu verweilen (Franchisevertrag Ziff. 2, letzter Absatz). Der C._____ AG stehen zudem umfassende Auskunfts-, Einsichts- und Kontrollrechte zu und die Beschwerdeführerin ist verpflichtet, mit einer bestimmten Treuhandunternehmung zusammenzuarbeiten; andernfalls droht die fristlose Vertragsauflösung (Franchisevertrag Ziffer 32.1 lit. o und p; vgl. im Übrigen auch die Sanktionsmöglichkeit nach Franchisevertrag Ziffer 6.3). Das Layout der Sortimentsgestaltung wird durch die C._____ AG sichergestellt (Franchisevertrag Ziffer 9). Diese legt auch die Standard-Lieferanten fest (Franchisevertrag Ziffer 10). Die Beschwerdeführerin trifft im Weiteren diverse Verpflichtungen betreffend die Überprüfbarkeit der Einkünfte; die Verletzung kann Sanktionen bis zur Einstellung der Belieferung nach sich ziehen (Franchisevertrag Ziffer 23, insbesondere Ziffer 23.2). In diesem Zusammenhang fällt auf, dass die entsprechende Vertragsbestimmung "die optimale betriebswirtschaftliche Beratung und Betreuung der Gesellschaft sicherstellen" soll (Franchisevertrag Ziffer 23.2); es wird mithin ausdrücklich anerkannt, dass der C._____ AG gegenüber der Beschwerdeführerin eine eigentliche Betreuungsfunktion zukommt.

Unabhängig davon, wie die vorstehenden, lediglich beispielhaft aufgezählten Bestimmungen formuliert sind (sei es als Empfehlung, Feststellung oder eigentliche Verpflichtung), erscheint wesentlich, dass sie im Zusammenhang mit Franchisevertrag Ziffer 1.3, 3. Satz, ("... müssen vertraglich vorgegebene vereinheitlichte Standards ... eingehalten werden.") als vertragliche Verpflichtung angesehen werden müssen. Insgesamt ergibt sich eine erhebliche Einschränkung der Geschäftsführung. Dies gilt umso mehr, als der Franchisevertrag in Ziffer 32 Abs. 1 die C._____ AG in umfassender Weise berechtigt, das Vertragsverhältnis fristlos aufzulösen. Damit wird die Beschwerdeführerin zusätzlich dazu gezwungen, die diversen (mehr oder weniger verbindlich) formulierten Vertragsbestimmungen einzuhalten und sich entsprechend in ihrer Geschäftsführung einschränken zu lassen.

Im Übrigen kann in Bezug auf die Frage der unabhängigen Geschäftsführung auf die ausführlichen und korrekten Ausführungen der Vorinstanz verwiesen werden.

4.3.

Im Rahmen einer Gesamtbetrachtung ergibt sich, dass aufgrund der Vorgaben des Franchisevertrags vorliegend keine unabhängige Geschäftsführung mehr gegeben ist. Die Gesellschafter der Beschwerdeführerin erfüllen damit die Voraussetzung der tatsächlichen Leitung des Betriebs nicht und gelten folglich nicht als Betriebsinhaber im Sinne von Art. 4 Abs. 1 ArG. Entsprechend liegt kein Familienbetrieb gemäss dieser Bestimmung vor.

5.

Die Vorinstanz kam vorliegend zum Schluss, dass die Beschwerdeführerin die Voraussetzung der alleinigen wirtschaftlichen Haftung erfüllt. Da die Gesellschafter der Beschwerdeführerin mangels unabhängiger Geschäftsführung nicht als Betriebsinhaber gelten (siehe vorne Erw. II/4.3) und somit ohnehin kein Familienbetrieb im Sinne von Art. 4 Abs. 1 ArG vorliegt, kann an dieser Stelle offenbleiben, ob und inwieweit Ziffer 35.1 und 35.2 i.V.m. Anhang 1 lit. c Franchisevertrag die alleinige wirtschaftliche Haftung und die Verfügungsmacht der Beschwerdeführerin beeinträchtigt.

6.

Da die uneingeschränkte Geschäftsführung der Beschwerdeführerin nicht gegeben ist, sind ihre Gesellschafter nicht Betriebsinhaber im Sinne von Art. 4 Abs. 1 ArG. Demzufolge ist der Betrieb der Beschwerdeführerin nicht als Familienbetrieb zu qualifizieren. Mit Ausnahme der vom Regierungsrat des Kanton Aargau definierten Verkaufssonntagen im Advent ist es den unter Art. 4 Abs. 1 ArG aufgeführten Personen deshalb nicht erlaubt, an Sonn- und Feiertagen im Verkaufsgeschäft B._____, S-Strasse, Verkaufstätigkeiten auszuüben. Zusammenfassend erweist sich die Beschwerde als unbegründet und ist abzuweisen.

III.

1.

1.1.

Im Beschwerdeverfahren werden die Verfahrenskosten nach Massgabe des Unterliegens und Obsiegens auf die Parteien verlegt (§ 31 Abs. 2 VRPG).

1.2.

Die verwaltungsgerichtliche Gerichtsgebühr wird unter Berücksichtigung der angefallenen Kosten und der Bedeutung der Sache auf Fr. 2'500.00 festgelegt (vgl. § 5 Abs. 1 i.V.m. § 20 Abs. 1 lit. b des Gebührendekrets vom 19. September 2023 [GebührD; SAR 662.110]).

2.

Ein Parteikostenersatz fällt mangels anwaltlicher Vertretung des DVI ausser Betracht (vgl. § 32 Abs. 2 VRPG).

Das Verwaltungsgericht erkennt:

1.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.

Die verwaltungsgerichtlichen Verfahrenskosten, bestehend aus einer Gerichtsgebühr von Fr. 2'500.00, sind von der Beschwerdeführerin zu bezahlen.

3.

Es werden keine Parteikosten ersetzt.

Zustellung an:
die Beschwerdeführerin (Vertreter)
das Departement Volkswirtschaft und Inneres, Generalsekretariat

Mitteilung an:
das Departement Volkswirtschaft und Inneres, Amt für Wirtschaft und Arbeit

Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten

Dieser Entscheid kann wegen Verletzung von Bundesrecht, Völkerrecht, kantonalen verfassungsmässigen Rechten sowie interkantonalem Recht innert **30 Tagen** seit der Zustellung mit **Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten** beim **Schweizerischen Bundesgericht**, 1000 Lausanne 14, angefochten werden. Die Frist steht still vom 7. Tag vor bis und mit 7. Tag nach Ostern, vom 15. Juli bis und mit 15. August und vom 18. Dezember bis und mit 2. Januar. Die unterzeichnete Beschwerde muss das Begehren, wie der Entscheid zu ändern sei, sowie in gedrängter Form die Begründung, inwiefern der angefochtene Akt Recht verletzt, mit Angabe der Beweismittel enthalten. Der angefochtene Entscheid und als Beweismittel angerufene Urkunden sind beizulegen (Art. 82 ff. des Bundesgesetzes über das Bundesgericht [Bundesgerichtsgesetz, BGG; SR 173.110] vom 17. Juni 2005).

Aarau, 16. Juni 2025

Verwaltungsgericht des Kantons Aargau

3. Kammer

Vorsitz:

Gerichtsschreiber i.V.:

i.V.

Michel

Wang