

Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse

Jahresbericht 2022



Unsere Kompetenzen im Dienste der Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Die Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse (DAA) zählt ungefähr 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Ihnen bei allen Fragen zu ihren Arbeitsverhältnissen und -bedingungen sowie zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zur Verfügung stehen.



Unsere Aufgaben

- Den Arbeitsfrieden wahren und fördern, indem wir für die Beilegung individueller und kollektiver Arbeitskonflikte sorgen.
- Die Sozialpartnerschaft fördern und sicherstellen, damit würdige und gerechte Arbeits- und Lohnbedingungen eingehalten werden.
- Den Schutz der Arbeitnehmer sowie die Förderung von Sicherheit und Gesundheit und die Verhütung von Arbeitsunfällen gewährleisten.
- Bekämpfung von Schwarzarbeit, Lohn- und Sozialdumping und Sozialhilfemissbrauch.

Unsere Leistungen

- Unsere Arbeitsrechtsexperten arbeiten mit den Unternehmen zusammen, um Lösungen zu finden, die am besten der Praxis entsprechen.
- Unsere Arbeitsinspektoren, die von Arbeitsmedizinern, Ergonomen und Hygienikern unterstützt werden, beraten Unternehmer bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen, um die Raumgestaltung und die Sicherheit zu optimieren.

Die Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse bietet sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern kostenlose Beratung und Lösungen in den Bereichen:

Gesunder Wettbewerb



Kontrolle in Bezug auf soziale Bedingungen und unlauteren Wettbewerb, erleichteter Zugang zum öffentlichen Beschaffungswesen für Unternehmen, die in den Ständigen Listen eingetragen sind.



Gesundheit und Sicherheit



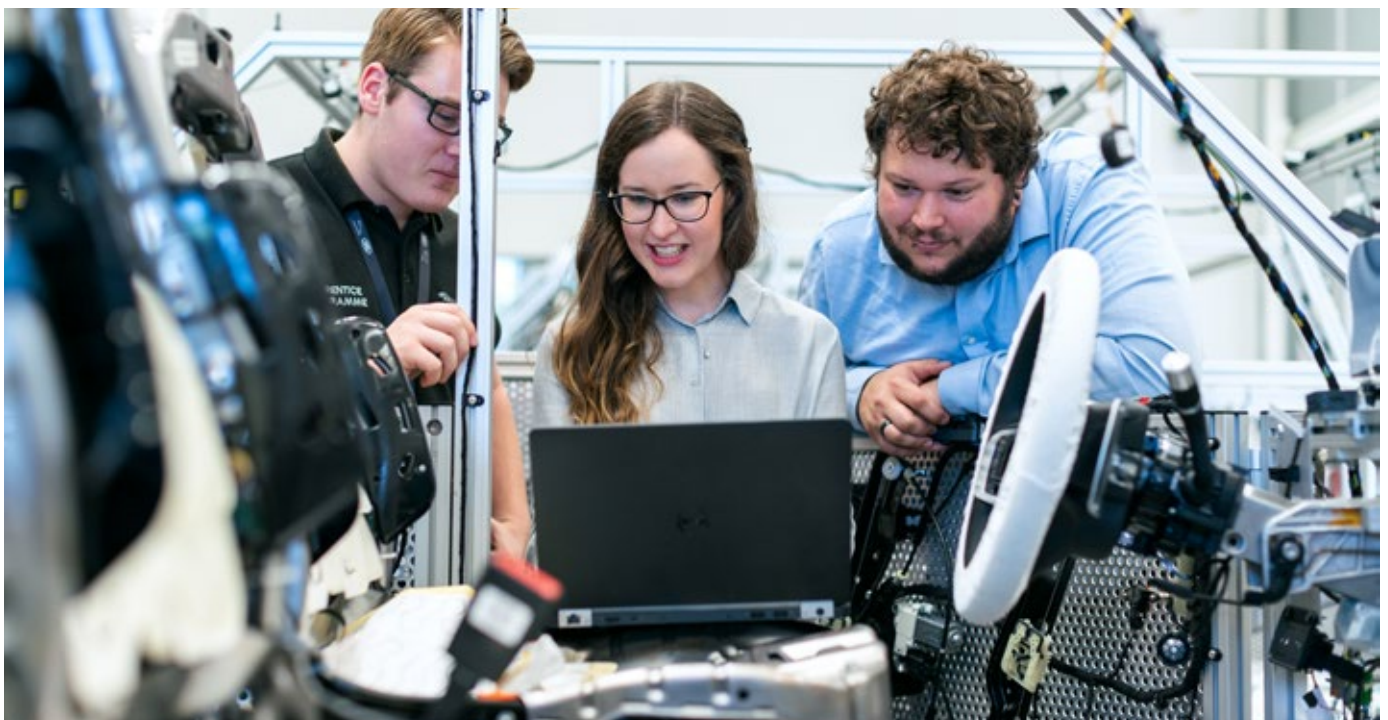
Planbegutachtung und Plangenehmigung, Einrichtung der Arbeitsplätze (Arbeitsräume), betriebliche Risikoanalyse, Stress- und Burnout-Prävention, Zeitmanagement, technische und medizinische Beratung, spezielle Schulungen usw.



Arbeitsrecht



Arbeitsrechtsberatung, Beratung über Vertragsbedingungen und Sozialversicherungen, Beilegung von individuellen und kollektiven Konflikten, Beratung zwischen den Sozialpartnern.

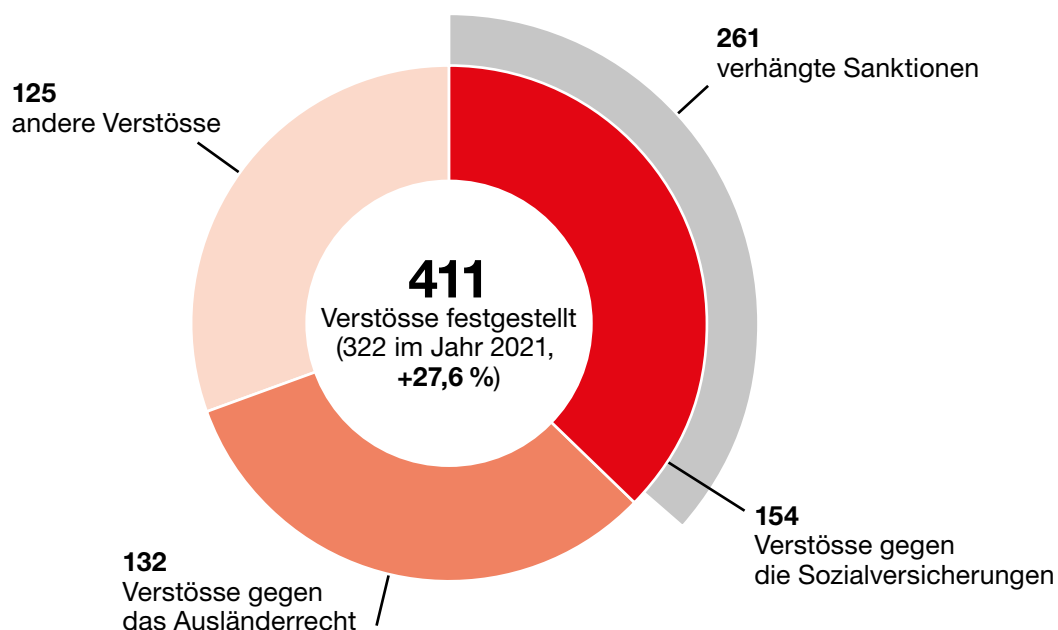


Aufrechterhaltung eines gesunden Wettbewerbs

Mit 1,2 Milliarden nicht gemeldeten Umsätzen in unserem Kanton sind die direkten Auswirkungen der Schwarzarbeit auf die Beschäftigung, aber auch auf die daraus resultierenden Verluste bei den Steuern und Sozialabgaben kolossal. Die von ihr verursachten Wettbewerbsverzerrungen sind sowohl für die Unternehmen als auch für die Arbeits- und Lohnbedingungen der Arbeitnehmer schädlich. Ebenso sind die mit der Personenfreizügigkeit verbundenen Dumpingrisiken und der Missbrauch der Sozialhilfe ein zentrales Anliegen der Beschäftigungs- und Sozialhilfeinspektion.

Bekämpfung von Schwarzarbeit und Sozialhilfemissbrauch

Eine Sektion, die 9 Beschäftigungsinspektoren und deren Kader zählt, die jegliche Situation untersucht, die einen Missbrauch oder einen unlauteren Wettbewerb darstellen könnte.



689

Unternehmen (456 im Jahr 2021, **+51%**), was 3847 kontrollierten Arbeitern entspricht

175

durchgeführte Untersuchungen

514

spontane Kontrollen, hauptsächlich in den Sektoren Bau- und Gastgewerbe (205 im Jahr 2021, **+150,7%**)

101

Strafanzeigen wurden bei der Staatsanwaltschaft eingereicht

650'000.-

Gesamtrechnungsbetrag (CHF 266'000.- im Jahr 2021, **+144,3%**)

Beobachtung des Arbeitsmarktes / Einhaltung der Lohnbedingungen

- **201** Unternehmen und **120** europäische Selbstständige wurden kontrolliert.
- **63** EU-Unternehmen, die Arbeitnehmer ins Wallis entsandt hatten, wurde untersagt, ihre Dienstleistungen in der Schweiz anzubieten.
- **240** Kontrollen wurden für die paritätischen Berufskommissionen der Baubranchen (70 festgestellte Verstösse) und 81 in den anderen Sektoren durchgeführt (15 festgestellte Verstösse).
- **174** einheimische Unternehmen (4822 Mitarbeiter) wurden kontrolliert und 2 Fälle von Unterbietungen wurden somit festgestellt (Transport und Verkauf).
- Parallel dazu wurden alle **53** Unternehmen, die im Sektor Bergbahnen tätig sind, kontrolliert (4002 Mitarbeiter): 35 % der angestellten Personen waren in einer Situation von Lohnunterbietung (51 % wenn man die Dienstjahre berücksichtigt). Auf diese Elemente gestützt wurde ein Normalarbeitsvertrag mit zwingenden Löhnen ab dem Jahr 2023 vom Staatsrat erlassen.

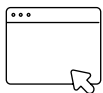
Öffentliches Beschaffungswesen: Kontrolle der Arbeitsbedingungen

Die Dienststelle unterstützt die Vergabebehörden durch die Kontrolle der Arbeitsbedingungen. Dank der ständigen Listen können sich 950 präqualifizierte Unternehmen (Ende 2022), die von der Dienststelle überprüft wurden, auf erleichterte Weise am öffentlichen Beschaffungswesen bewerben.

Kontrolle der Sozialhilfe

Von den 21 Untersuchungen, die im Bereich von mutmasslichen Sozialhilfemissbräuchen ausgeführt wurden, führten 12 zur Aufdeckung von Straftaten, die der Staatsanwaltschaft und den betroffenen Gemeinden (SMZ) angezeigt wurden.

Drei neue, wegweisende Präventionsinstrumente



→ «LP+» Website

Diese Plattform ermöglicht es den Antragstellern sich online in eine oder mehrere Ständige Listen einzutragen und dabei ihren Verwaltungsaufwand zu verringern.



→ Projekt «e-Badges»

Projekt, das darauf abzielt, jeden Bauarbeiter bis 2025 mit einer Identifikationskarte auszustatten, die eine schnelle und einfache Kontrolle seiner Arbeitsbedingungen auf bestimmten Baustellen ermöglicht.



→ Anwendung «BKMS»

Sichere Plattform, die es der Öffentlichkeit seit Dezember 2021 ermöglicht, die zuständigen Organe bei Betrugsverdacht anonym zu informieren. 136 Anzeigen wurden im Jahr 2022 erhalten und behandelt.



Diese Tools konkretisieren zwei Ziele des Kantons: Stärkung seiner Vorbildfunktion in seiner Rolle als Auftraggeber und Förderung der Digitalisierung.

63

EU-Unternehmen wurde untersagt ihre Dienstleistungen in der Schweiz anzubieten

950

Unternehmen wurden auf die ständigen Listen eingetragen

21

Untersuchungen

Aufrechterhaltung gesunder und nachhaltiger Arbeitsbedingungen

Die Dienststelle ist stark daran beteiligt, die Wahrung der Gesundheit und die Einhaltung der Sicherheitsmassnahmen in den Unternehmen zu unterstützen und zu überprüfen, insbesondere bei den jungen Arbeitnehmern. Die zunehmende Vermischung von Berufs- und Privatleben, die insbesondere nach den Pandemiewellen und der Verbreitung von Telearbeit verstärkt wurde, brachte neue Risiken ans Licht. Parallel dazu nahm die kantonale Arbeitsinspektion seine Aufgaben auf drei Ebenen wahr:

Primäre Prävention

Reduzierung der Risiken an der Quelle, um «irreparable Fehler» bereits bei der Planung von Arbeitsplätzen und -räumen zu vermeiden.

- Validierung von **884** Plänen für neue Arbeitsplatzprojekte im Bau (Rekordzahl).
- Fortsetzung der Analyse der Auswirkungen der Arbeitsbedingungen auf die Qualität der Betreuung von Patienten und Bewohnern im Pflege- und Altersheimsektor durch das Gesundheitspol HES-SO.

Sekundäre Prävention

Beseitigung der Symptome.

- **500** Unternehmensbesuche sowie Präventionsmassnahmen, die es ermöglichen, Arbeitgeber auf Verbesserungsmöglichkeiten hinzuweisen, zum Teil über die Überprüfung aller neuen Lehrstellen.

Tertiäre Prävention

Behebung der erlittenen Schäden durch Eingreifen in den kritischsten Fällen durch Unfalluntersuchungen oder Analyse von Beschwerden.

- Der Kanton Wallis weist eine Unfallrate von **9%** auf, gegenüber **6,3%** im Durchschnitt der Westschweiz.
- **10'000** Berufsunfälle werden im Durchschnitt pro Jahr gemeldet.



Psychosoziale Risiken

Angesichts des zunehmenden Arbeitskräftemangels und der Schwierigkeit die Kompetenzen zu bewahren werden sich die Unternehmen zunehmend bewusst, welchen starken Einfluss die Organisation, die Führung, die Einbeziehung der Mitarbeiter und die Überwachungsmöglichkeiten auf die Arbeitsbeziehungen und das Arbeitsklima haben. Die Prävention psychosozialer Risiken erfordert die Ermittlung der Ursachen und nicht die Bewältigung der Auswirkungen. Durch die Festlegung eines Präventionskonzepts, Sensibilisierung und Schulung auf allen Ebenen sowie den Einsatz spezialisierter Ressourcen sollen Risiken vermieden und Konflikte und Stresspegel zum Wohle aller Beteiligten bewältigt werden.

Erfassung der Arbeitszeit

Das Schweizer System ist eines der flexibelsten in Europa. Die Erfassung der Arbeits- und Ruhezeiten ist das einzige Mittel, um dem Risiko eines Burnouts vorzubeugen. Ein Verzicht auf die Erfassung kann nur in Ausnahmefällen und unter sehr genauen Bedingungen eingeführt werden. Ausser in Sonderfällen ist Nachtarbeit, Sonntagsarbeit und Arbeit an einem Feiertag nicht erlaubt. Im Jahr 2022 wurden 220 Ausnahmegenehmigungen für dringende, nicht planbare Arbeiten erteilt.

220

Ausnahmegenehmigungen für dringende, nicht planbare Arbeiten wurden erteilt

Störfälle

Im Wallis befinden sich nach Basel die grössten Chemiestandorte der Schweiz, hauptsächlich in Monthey und Visp. Es zählt 40 Unternehmen, die der Gesetzgebung über den Schutz vor Störfällen unterliegen. Jede Anlage ist Gegenstand von Risikostudien, die regelmässig aktualisiert werden (15 im Jahr 2022). In Betrieben werden regelmäßige Übungen für den Einsatz bei Störfällen durchgeführt, an denen die kommunalen Stäbe und die Einsatzpartner «Blaulicht» beteiligt sind.

40

Unternehmen sind der Gesetzgebung über den Schutz vor Störfällen unterlegt



Entwicklung des kollektiven Rechts

Im Wallis sind insbesondere die Lohn- und Arbeitsbedingungen in 11 allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen (GAV), vor allem in den Bauberufen, und in 10 Normalarbeitsverträgen (NAV) insbesondere in den Sektoren Verkauf, Landwirtschaft, Hauswirtschaft, Transport und Architekten-Ingenieure festgelegt.

Ziele

- Entwicklung einer aktiven Sozialpartnerschaft, die es ermöglicht, die Entscheidungssphären im Wallis zu halten, um die lokalen Besonderheiten zu berücksichtigen.
- Garantie einer qualitativ hochwertigen Ausbildung und deren Berücksichtigung bei der Festlegung des Lohnes.
- Gewährleistung einheitlicher Rahmenbedingungen.

Erfolge

- Inkrafttreten der Änderungen des GAV für die Automobilbranche des Kantons Wallis.
- Laufendes Verfahren der Allgemeinverbindlichkeit des neuen GAV der Berufsvorsorge für Bauhandwerksbetriebe.
- Erlass eines NAV im Sektor Bergbahnen mit zwingenden Löhnen.
- Aufwertung der Löhne in den meisten GAV und laufende paritätische Gespräche über den NAV der Ingenieur, Architektur- und anderen Planungsbüros.

11

Gesamtarbeitsverträge (GAV)

10

Normalarbeitsverträge (NAV)



Beilegung von Arbeitskonflikten

Im Rahmen der 1300 Stunden Rechtsberatung, die unsere Dienststelle der Öffentlichkeit zur Verfügung stellt, erhielten im Jahr 2022 insgesamt 4244 Personen Ratschläge im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit, insbesondere im Arbeitsrecht.

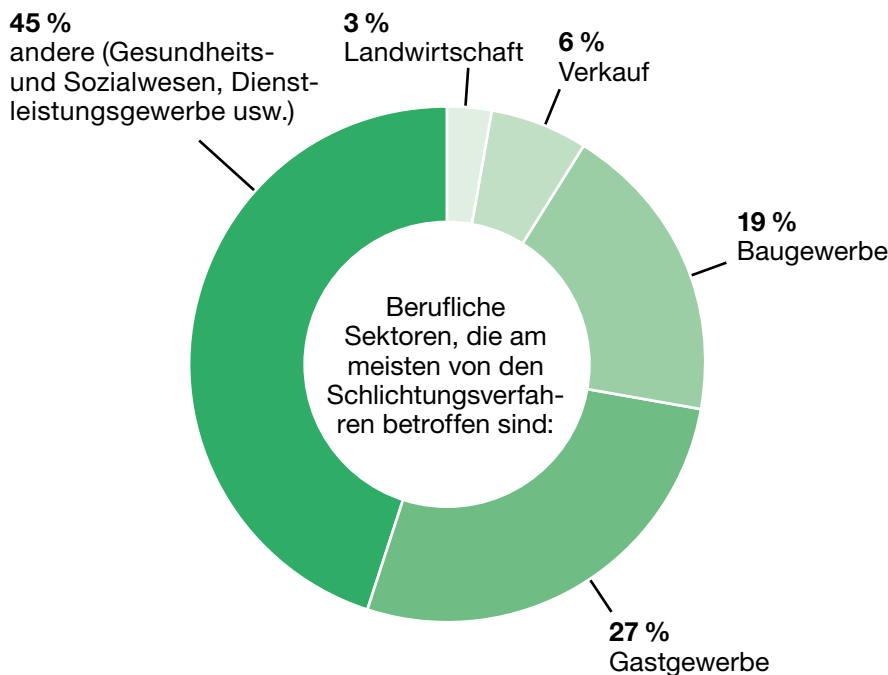
Die Schlichtungsbehörde in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten ist die erste gerichtliche Instanz bei Konflikten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Sie ermöglicht eine gütliche Einigung in den meisten Fällen, und zwar kostenlos und ohne Zahlung von Gerichtskosten. Sie fördert auch die Wiederaufnahme des Dialogs und gibt jedem die Möglichkeit, sich frei zu äussern.

4244

Personen nutzten die Beratung der Dienststelle

600

neue Schlichtungsgesuche wurden eingereicht (davon 89 % durch ein Schlichtungsabkommen geregelt, 11 % vom Arbeitsgericht behandelt)



**Dienststelle für Arbeitnehmerschutz
und Arbeitsverhältnisse**

Rue des Cèdres 5, 1950 Sitten

027 606 74 00

DAA@admin.vs.ch

www.vs.ch/web/spt