

Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse

Jahresbericht 2023



Unsere Kompetenzen stehen im Dienst der Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Die Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse (DAA) zählt 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Ihnen bei allen Fragen zu Ihren Arbeitsverhältnissen und -bedingungen, insbesondere im Bereich der 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 die Arbeits- und Lohnbedingungen eingehalten werden.
- Den Schutz der Arbeitnehmer gewährleisten und die Sicherheit und Gesundheit sowie die Verhütung von Arbeitsunfällen fördern.
- Die Bekämpfung von Schwarzarbeit, Lohn- und Sozialdumping und Sozialhilfemissbrauch.

Unsere Dienstleistungen

- Unsere Arbeitsrechtspezialisten arbeiten mit den Unternehmen zusammen, um Lösungen zu finden, die am besten der Realität vor Ort entsprechen.
- Unsere Spezialisten, unterstützt durch Arbeitsmediziner, Ergonomen und Arbeitshygieniker beraten die Unternehmen bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen, um deren Gestaltung und Sicherheit zu optimieren.

Die Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse bietet kostenlose Beratung und Lösungen sowohl für Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber 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 von Arbeitsplätzen und -räumen, betriebliche Risikoanalyse, Stress- und Burnout-Prävention, Zeitmanagement, technische und medizinische Beratung, spezifische Schulungen usw.

Arbeitsrecht



Juristische Rechtsberatung, Beratung zu Vertragsbedingungen und Sozialversicherungen, Beilegung von individuellen und kollektiven Streitigkeiten, Abstimmung zwischen den Sozialpartnern.

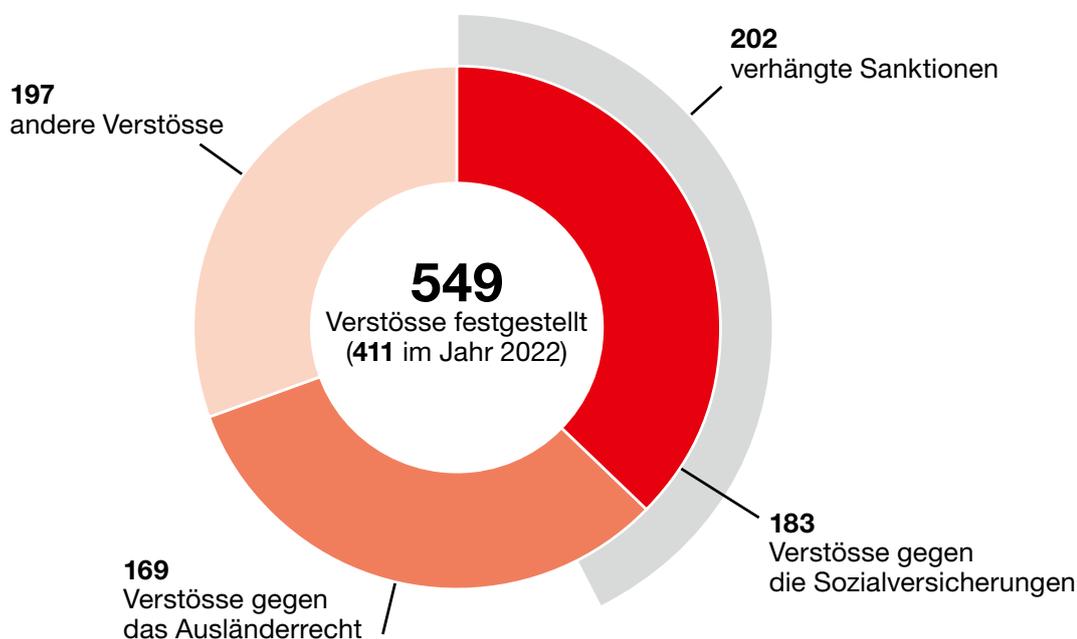


Aufrechterhaltung eines gesunden Wettbewerbs

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 dadurch verursachten Wettbewerbsverzerrungen sind sowohl für die Unternehmen als auch für die Arbeits- und Lohnbedingungen der Arbeitnehmer nachteilig. Ebenso sind die mit der Personenfreizügigkeit verbundenen Risiken der Lohnunterbietung und der Sozialhilfemissbräuche ein zentrales Anliegen der Beschäftigungs- und Sozialhilfeinspektion.

Bekämpfung von Schwarzarbeit und Sozialhilfemissbräuchen

Die Sektion der Beschäftigungs- und Sozialhilfeinspektion ermittelt und untersucht jede Situation, die einen Missbrauch oder unlauteren Wettbewerb darstellen könnte.



573

Unternehmen (689 im Jahr 2022), was 4685 kontrollierten Arbeitern entspricht (3847 im Jahr 2022)

225

durchgeführte Untersuchungen (175 im Jahr 2022)

348

spontane Kontrollen, hauptsächlich in den folgenden Branchen: Baugewerbe, Gastgewerbe, Bergbahnen, Autotransportunternehmungen, Nachtlokale und -bars, Landwirtschaft und Barbieri (415 im Jahr 2022)

198

Strafanzeigen wurden bei der Staatsanwaltschaft eingereicht (101 im Jahr 2022)

409'000.-

Gesamtrechnungsbetrag (CHF 650'000.- im Jahr 2022)

Kontrolle der Sozialhilfe

- **31** Kontrollen wurden im Bereich des vermuteten Missbrauchs in der Sozialhilfe durchgeführt (21 im Jahr 2022).
- **28** Fälle wurden den zuständigen SMZ sowie der Dienststelle für Sozialwesen wegen Verletzung der Informationspflicht gemeldet (12 Fälle im Jahr 2022).
- **17** Fälle wurden bei der Staatsanwaltschaft wegen des Verdachts auf unrechtmässigen Bezug von Sozialhilfe angezeigt (6 Fälle im Jahr 2022).
- **3** Untersuchungen erwiesen sich als unbegründet (9 Untersuchungen im Jahr 2022).

Beobachtung des Arbeitsmarktes / Einhaltung der Lohnbedingungen

- **349** Kontrollen entsandter Arbeitnehmer und Selbstständiger (240 im Jahr 2022) wurden für die paritätischen Berufskommissionen der Baubranchen (97 festgestellte Verstösse, 70 im Jahr 2022) und 51 Kontrollen in den anderen Sektoren (14 festgestellte Verstösse, 15 im Jahr 2022) durchgeführt.
- **41** EU-Unternehmen, die Arbeitnehmer ins Wallis entsandt hatten, wurde untersagt, ihre Dienstleistungen in der Schweiz anzubieten (63 im Jahr 2022).
- **224** einheimische Unternehmen (1942 Arbeitnehmer) wurden in Bezug auf den Lohn kontrolliert (174 im Jahr 2022 darunter 4882 Arbeitnehmer).
- **14** Schlichtungsverfahren für Verdacht betreffend Lohnunterbietungen wurden in den Branchen Bergbahnen (8), Baugewerbe (3), verarbeitendes Gewerbe (2) und Hauswirtschaft (1) initiiert. Die Anzahl der so objektivierten Fälle von Lohnunterbietungen wird im Laufe des Jahres 2024 ermittelt. Im Jahr 2022 wurden 2 Fälle in den Branchen Transport und Verkauf identifiziert.
- **132** Kinderbetreuungseinrichtungen mit mehr als 1750 kontrollierten Arbeitnehmern wurden von der Arbeitsmarktbeobachtung Wallis kontrolliert.

Öffentliches Beschaffungswesen: Kontrolle der Arbeitsbedingungen und der beruflichen Qualifikation

Die Dienststelle unterstützt die Vergabestellen durch die Kontrolle der Arbeitsbedingungen und der beruflichen Eignung. Dank der ständigen Listen sind darin 849 präqualifizierte Unternehmen durch die Dienststelle eingetragen. Diese Unternehmen können auf erleichterte Weise an allen öffentlichen Ausschreibungen teilnehmen.

Drei neue, wegweisende Präventionsinstrumente

→ Website «LP+»

Diese Plattform ermöglicht es den Anbietern, sich online in eine oder mehrere der Ständige Listen einzutragen, und verringert dabei ihren Verwaltungsaufwand.



→ Anwendung «BKMS»

Gesicherte Plattform, die es der Öffentlichkeit seit Dezember 2021 ermöglicht, die zuständigen Stellen bei Betrugsverdacht anonym zu informieren. 113 Anzeigen (136 im Jahr 2022) gingen auf diesem Weg ein, 49 davon betrafen die Sektion der Arbeits- und Sozialhilfeinspektion.



→ Projekt «e-Badges»

Projekt, das darauf abzielt, die Arbeitnehmer im Baugewerbe, bis zum Jahr 2025, mit einer Identifikationskarte auszustatten, die eine schnelle und einfache Kontrolle der Einhaltung der Arbeitsbedingungen ermöglicht. Die Änderung der Rechtsgrundlage und die Gründung des Vereins eBadges, der Stadt und die Sozialpartner einbezieht, sind die wichtigsten Ergebnisse des Jahres 2023. Die Arbeiten für die Realisierung der IT-Plattform wurden im Monat März 2024 vergeben.

Diese Tools konkretisieren zwei Ziele des Kantons: Stärkung seiner Vorbildfunktion in seiner Rolle als Auftraggeber und Förderung der Digitalisierung. Greifen Sie auf die App «BKMS» zu, indem Sie diesen QR-Code scannen!



31

Kontrollen
(21 im Jahr 2022)

41

EU-Unternehmen
wurde untersagt, ihre
Dienstleistungen in der
Schweiz anzubieten

849

Unternehmen wurden
in die ständigen Listen
eingetragen

Aufrechterhaltung gesunder und nachhaltiger Arbeitsbedingungen

Die Dienststelle ist stark involviert in die Unterstützung und Überprüfung der Einhaltung von Massnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Unfallverhütung am Arbeitsplatz, insbesondere bei jungen Arbeitnehmern. Die zunehmende Durchdringung von Berufs- und Privatleben, die insbesondere nach den Pandemiewellen und der Verbreitung von Homeoffice zugenommen hat, hat neue Risiken aufgedeckt. Parallel dazu nahm die kantonale Arbeitsinspektion ihre Aufgaben weiterhin 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 **786** Plänen für neue im Bau befindliche Arbeitsplatzprojekte (884 im Jahr 2022)
- Fortsetzung des Projekts über die Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Pflegebereich und den APH/SMZ, das vom Institut Gesundheit der HES-SO Valais-Wallis durchgeführt wurde. Neues Mandat erteilt für die Ermittlung von Handlungsmöglichkeiten im Hinblick auf die Sensibilisierung zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bei Unternehmensgründungen

Sekundäre Prävention

Beseitigung der Symptome.

- **570** Unternehmensbesuche sowie Präventionsmassnahmen (500 im Jahr 2022), die es ermöglichen, Arbeitgeber auf Verbesserungsmöglichkeiten hinzuweisen, zum Teil über die Kontrolle aller neuen Lehrstellen.

Tertiäre Prävention

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

- Das Wallis weist eine Unfallrate von **9‰** auf, gegenüber **6,4‰** im Durchschnitt der Westschweiz
- **10'000** Berufsunfälle werden im Durchschnitt pro Jahr gemeldet.



Psychosoziale Risiken (PSR)

Mit dem zunehmenden Arbeitskräftemangel werden sich die Unternehmen immer mehr bewusst, dass Organisation, Management, Mitarbeiterbindung und Überwachungsmöglichkeiten einen starken Einfluss auf die Arbeitsbeziehungen und das Arbeitsklima haben. Die Prävention von PSR erfordert die Ermittlung der Ursachen und nicht nur die Bewältigung der Auswirkungen. Durch die Festlegung eines Präventionskonzepts, Sensibilisierung und Schulung auf allen Ebenen sowie den Einsatz spezialisierter Ressourcen sollen Risiken verhindert und Konflikte und der Stresspegel zum Wohle aller Beteiligten gemanagt werden. Für die Erfüllung dieser Aufgabe wurde eine neue Stelle für einen Arbeitspsychologen geschaffen.

Erfassung der Arbeitszeit

Das Schweizer System ist eines der flexibelsten in Europa. Die Aufzeichnung der Arbeits- und Ruhezeiten ist das wichtigste Mittel, um dem Risiko eines Burnouts vorzubeugen. Ein Verzicht auf die Aufzeichnung kann nur in Ausnahmefällen und unter sehr genauen Bedingungen eingeführt werden. Ausser in Sonderfällen ist es nicht erlaubt, nachts, sonntags oder an einem Feiertag zu arbeiten. Im Jahr 2023 wurden 306 Ausnahmearbeitsgenehmigungen für dringende nicht planbare Arbeiten erteilt (220 im Jahr 2022).

Störfälle

Im Wallis befinden sich nach Basel die grössten Chemiestandorte der Schweiz, hauptsächlich in Monthey und Visp. Es zählt 41 Unternehmen, die der Gesetzgebung über den Schutz vor Störfällen unterliegen. Jede Anlage ist Gegenstand von regelmässig aktualisierten Risikostudien, (29 im Jahr 2023). In den Betrieben werden regelmässige Übungen für den Fall eines Störfalles durchgeführt, an denen die kommunalen Stäbe und die Einsatzpartner «Blaulicht» beteiligt sind.

306

Ausnahmegenehmigungen für dringende, nicht planbare Arbeiten wurden erteilt

41

Unternehmen unterliegen der Gesetzgebung über den Schutz vor Störfällen



Entwicklung des kollektiven Rechts

Im Wallis sind die Lohn- und Arbeitsbedingungen in 11 allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (GAV), vor allem im Baugewerbe, und in 10 Normalarbeitsverträgen (NAV) insbesondere in den Branchen Verkauf, Hauswirtschaft, Autotransportunternehmen, Architektur- und Ingenieurbüros, festgelegt.

Ziele

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

Erfolge

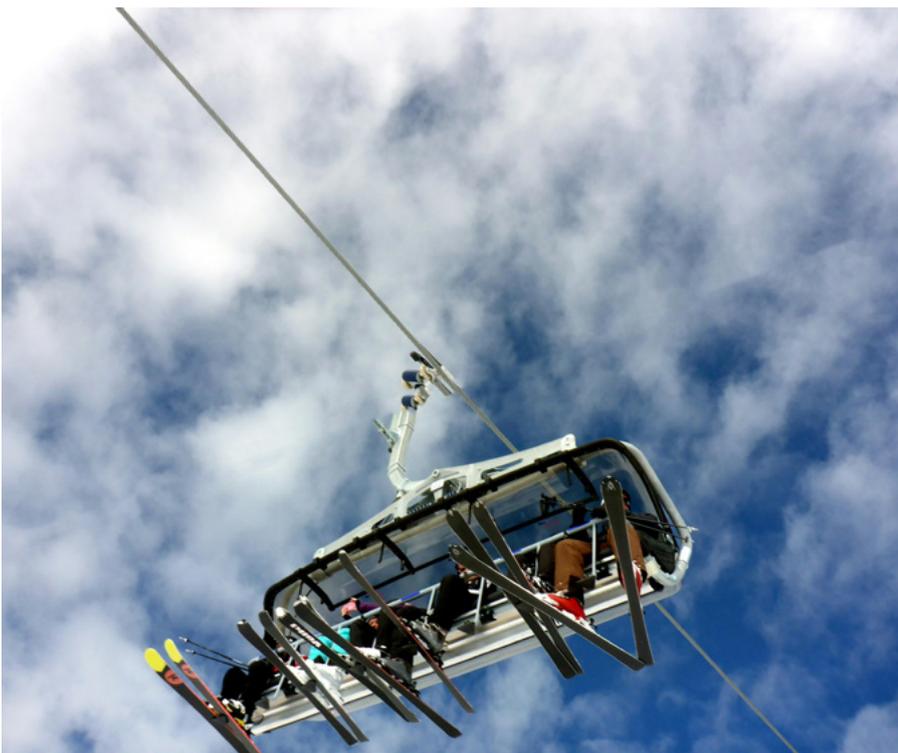
- Der neue GAV für die Langzeitpflege (APH-SMZ, nicht allgemeinverbindlich) wurde unterzeichnet.
- Für den Sektor der Bergbahnen gilt nun ein NAV mit zwingenden Mindestlöhnen.
- Für die Architektur- und Ingenieurbüros wurde der NAV revidiert.

11

kantonale allgemeinverbindliche GAV

10

Normalarbeitsverträge (NAV)



Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten

Durch die 1300 Stunden Rechtsberatung, die unsere Dienststelle jedes Jahr der Öffentlichkeit zur Verfügung stellt, konnten 4910 Personen eine arbeitsrechtliche Beratung in Anspruch nehmen (4244 im Jahr 2022).

Die Schlichtungsbehörde für Arbeitsrecht ist die erste gerichtliche Instanz bei Konflikten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie ermöglicht eine meist gütliche Einigung kostenlos und ohne Zahlung von Gerichtskosten. Sie fördert auch die Wiederaufnahme des Dialogs und gibt jedem die Möglichkeit, sich frei zu äussern.

4910

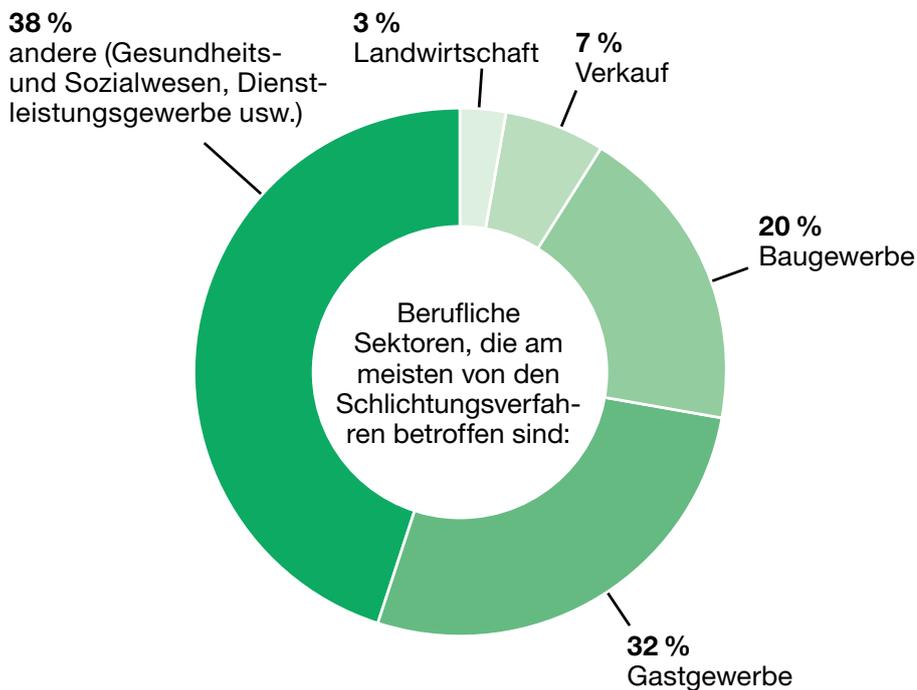
Personen nutzten die Beratung der Dienststelle

655

Schlichtungsgesuche wurden eingereicht (600 im Jahr 2022), 85% wurden in der Schlichtungsphase geregelt (89% im Jahr 2022)

6

Dossiers wurden bei der kantonalen Schlichtungskommission für Gleichstellung und sexuelle Belästigung eingereicht



Website

Rufen Sie unsere Website auf,
indem Sie diesen QR-Code scannen!



FAQ

Unsere FAQ gibt Ihnen alle nötigen Antworten in
Sachen Arbeitsrecht.

