

**Bericht
des Bundesrates über die Situation im Bereich des
Personalverleihs**

**In Erfüllung des Postulats 04.3648 der Spezialkommission Personenfreizügigkeit (04.067)
des Nationalrates vom 6. Dezember 2004 „Missstände im Bereich des Personalverleihs“**

vom 9. Juni 2006

Übersicht

Beim Personalverleih handelt es sich um eine bewilligungspflichtige Tätigkeit. Nach dem Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG) vom 6. Oktober 1989 müssen ein Verleihbetrieb und sein verantwortlicher Leiter gewisse Voraussetzungen erfüllen, damit dem Betrieb eine Bewilligung erteilt werden kann. Mit der kantonalen Bewilligung kann sich ein Betrieb innerhalb der gesamten Schweiz betätigen. Will er grenzüberschreitend tätig werden, benötigt er zusätzlich eine eidgenössische Bewilligung, die durch das SECO erteilt wird. Hinsichtlich der Verleihtätigkeit macht das Gesetz den Verleihern verschiedene Verhaltensaufgaben.

Der Personalverleih wurde durch den Gesetzgeber in Ergänzung zum Obligationenrecht speziell ins Recht gefasst, weil es sich dabei um eine Branche handelt, die im Vergleich mit den übrigen Branchen für die Arbeitnehmer ein erhöhtes Gefährdungspotential aufweist. Im Zusammenhang mit der EU-Osterweiterung und der damit verbundenen Anpassung der flankierenden Massnahmen ist im Parlament die Diskussion aufgekommen, ob über den Personalverleih eine erhöhte Gefahr für Lohn- und Sozialdumping geschaffen wird.

Der vorliegende Bericht erfüllt das Postulat 04.3648 der Spezialkommission Personenfreizügigkeit (04.067) des Nationalrats vom 6. Dezember 2004, das den Bundesrat einlädt, zur Problematik des Personalverleihs im Zusammenhang mit der Personenfreizügigkeit einen Bericht vorzulegen.

Im Bericht wird eingangs dargestellt, dass die Verleiher grundsätzlich rechtlich gehalten sind, die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen oder die Mindestlöhne von Normalarbeitsverträgen einzuhalten. Falls solche nicht bestehen, sind sie umgekehrt rechtlich nicht verpflichtet, die orts- und berufsüblichen Arbeitsbedingungen zu beachten. Falls Verleiher diese wiederholt und in einem erheblichen Ausmass unterschreiten, kann zwar im Sinne von Art. 360a Obligationenrecht von Missbräuchen gesprochen werden, aber die Verleiher selbst haben sich dadurch rechtlich noch nichts zu Schulden kommen lassen. Für den Fall, dass solche Fälle vorkommen, sei dies wegen den Arbeitgebern insgesamt, aber auch wegen Verleihern, hat der Gesetzgeber bereits zwei Massnahmen vorgesehen, mit welchen dagegen eingeschritten werden kann. Entweder kann, falls Gesamtarbeitsverträge bestehen, für diese von den Sozialpartnern eine Allgemeinverbindlicherklärung unter Einhaltung der gesetzlichen Voraussetzungen beantragt werden, dann sind sie auch von den Verleihern zu beachten. Oder falls kein Gesamtarbeitsvertrag vorliegt, kann die tripartite Kommission bei der zuständigen Behörde den Erlass eines zeitlich, örtlich und branchenmässig beschränkten Normalarbeitsvertrages beantragen, dann müssen auch die Verleiher dessen Mindestlöhne einhalten.

Insbesondere wird mit dem Bericht aber aufgezeigt, dass die Verleiher generell nicht öfter und nicht erheblicher gegen die orts- und berufsüblichen Arbeitsbedingungen verstossen als die Branchenarbeitgeber. Dies hat zum einen eine Befragung aller tripartiten und paritätischen Kommissionen für den Zeitraum 1. April bis 30. September 2005 ergeben. Zum andern werden diese Ergebnisse durch den Bericht über die Umsetzung der flankierenden Massnahmen für das Jahr 2005 bestätigt.

Zusätzlich wird mit dem Bericht dargestellt, dass der Gesetzgeber im Rahmen der Anpassung der flankierenden Massnahmen bereits zwei neue Massnahmen verabschiedet hat: Einerseits wurde die Inspektionstätigkeit der tripartiten Kommissionen intensiviert, was eine bessere

Kontrolle und damit ein effizienteres Vorgehen gegen Fälle von Lohn- und Sozialdumping bringen soll. Andererseits müssen die Verleiher aufgrund der Revision von Art. 20 des Arbeitsvermittlungsgesetzes neu nicht nur die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen einhalten, sondern auch Beiträge an die Weiterbildungs- und Vollzugskosten oder Regelungen des vorzeitigen Altersrücktrittes leisten. Ebenfalls wurde neu vorgesehen, dass die paritätischen Organe die Verleiher kontrollieren und Fehlbaren Konventionalstrafen auferlegen können. Mit dem Inkrafttreten dieser neuen „Spielregeln“ auf den 1. April 2006 wird die Anwendung der gesetzlichen Vorgaben griffiger werden und es ist zu erwarten, dass die Einhaltung der rechtlichen Bestimmungen durch die Verleiher sich noch verbessern wird.

Aufgrund des Nachweises, dass Verleiher nicht öfter und auch nicht in höherem Ausmass gegen die orts- und berufsüblichen Arbeitsbedingungen verstossen als die normalen Branchenarbeitgeber, kommt der Bundesrat zum Schluss, dass es nicht angezeigt ist, entsprechende neue Massnahmen vorzusehen. Dies insbesondere auch deswegen, weil bereits verschiedene Massnahmen bestehen, um gegen mögliche Fälle von Lohn- und Sozialdumping, sei es durch die normalen Arbeitgeber, sei es durch Verleiher, vorzugehen.

Dennoch wird auch festgehalten, dass dieses Ergebnis eine Momentaufnahme darstellt. Zumindest bei kleineren Verleihbetrieben wird ein erhöhtes Verstossrisiko vermutet, welches im Rahmen der Tätigkeit der tripartiten Kommissionen vermehrt überwacht werden muss. Auch ohne das Ergreifen von zusätzlichen Massnahmen im gegenwärtigen Zeitpunkt wird somit der Verleihbranche weiterhin ein spezielles Augenmerk gewidmet werden.

Abschliessend wird mit dem Bericht auch auf die volkswirtschaftliche, die soziale und die arbeitsmarktliche Bedeutung der Verleihbranche hingewiesen. Volkswirtschaftlich und arbeitsmarktlich ist die Verleihbranche durchaus von einigem Gewicht. Sozial scheint der Verleih auch eine wichtige Brückenfunktion zwischen Erwerbslosigkeit und Erwerbstätigkeit einzunehmen, dies vor allem bei der Platzierung junger Arbeitskräfte. Auch die diesbezügliche Rolle des Verleihs darf somit nicht unterschätzt werden.

Bericht

1 Ausgangslage

Beim Personalverleih überlässt ein Arbeitgeber (Verleiher) seinen von ihm angestellten Arbeitnehmer einem andern Arbeitgeber (Einsatzbetrieb) für die Erbringung von Arbeitsleistungen. Obwohl der Verleiher Arbeitgeber bleibt, tritt er an den Einsatzbetrieb wesentliche Weisungsbefugnisse gegenüber dem Arbeitnehmer ab. Mit dem Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) vom 6. Oktober 1989 wurde der Verleih einer Bewilligungspflicht und damit auch gewissen Auflagen unterstellt. Verleihbetriebe und der verantwortliche Leiter müssen gewisse Voraussetzungen erfüllen (Art. 13 und 14 AVG), insbesondere auch für die Sicherung von Lohnansprüchen eine Kautionsleistung leisten, damit ihnen eine entsprechende Bewilligung erteilt werden kann. Mit einer kantonalen Bewilligung kann sich ein Betrieb innerhalb der ganzen Schweiz betätigen. Falls sich der Betrieb grenzüberschreitend betätigen will, benötigt er zusätzlich eine eidgenössische Bewilligung, die durch das SECO erteilt wird. Die Bewilligungen werden unbefristet erteilt, können jedoch bei wiederholtem oder schwerwiegendem Fehlverhalten entzogen werden (Art. 15 und 16 AVG). Hinsichtlich der Tätigkeit selbst macht das Gesetz den Verleiher gewisse Auflagen hinsichtlich der Auskunftspflicht gegenüber den Bewilligungsbehörden, der Ausschreibung ihrer Arbeitsangebote, der Beobachtung des Arbeitsmarktes, des Datenschutzes, der Vertragsinhalte ihrer Arbeitsverträge und Verleihverträge, der Einhaltung von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (ave GAV) und der Einhaltung des Ausländerrechts (Art. 17 bis 22 AVG).

Beim Personalverleih handelt es sich um eine Tätigkeit, bei der die Arbeitnehmer in mannigfaltiger Hinsicht gefährdet sein können: Sie leisten Arbeit in einem Betrieb, gegenüber dem sie keinen Lohnanspruch haben. Verursacht durch die funktionelle Aufteilung der Arbeitgeberposition zwischen Verleiher und Einsatzbetrieb kann auch die Durchsetzung von andern Arbeitnehmerrechten erschwert sein. Zudem ist gerade die Temporärarbeit oft mit tiefen Löhnen, Arbeit auf unterster Hierarchiestufe und wenig Beförderungsaussichten verbunden. Ebenfalls kann es vorkommen, dass Temporärmitarbeiter nur schlecht in ihr Arbeitsumfeld eingebunden sind. Dieses im Vergleich zu normalen Arbeitsverhältnissen erhöhte Gefährdungspotential führte zur gesetzlichen Regelung des Personalverleihs mit der Revision des AVG von 1989.

Nicht zuletzt nach Beginn der schrittweisen Öffnung des Arbeitsmarktes aufgrund des Personenfreizügigkeitsabkommens mit der EU und der EFTA wurden in der Öffentlichkeit, aber auch in der Wirtschaft, Befürchtungen laut, dass sich insbesondere im Rahmen des Verleihs die Fälle von Lohndumping akzentuieren könnten. Diese Befürchtungen wurden durch die eidgenössischen Räte bei der Behandlung des Bundesbeschlusses über die Ausweitung der Bilateralen Abkommen auf die EU-Oststaaten und der damit verbundenen Anpassung der flankierenden Massnahmen in zweifacher Hinsicht aufgenommen.

Einerseits wurde mit der Revision des AVG, insbesondere von Art. 20, die Einhaltung der ave GAV für die Verleiher verschärft. Sie müssen nun nicht nur die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen von ave GAV einhalten, sondern auch die Bestimmungen über Weiterbildungs- und Vollzugskostenbeiträge sowie allfällige Regelungen des vorzeitigen Altersrücktritts.

Andererseits wurde durch die Spezialkommission Personenfreizügigkeit (04.067) des Nationalrats am 6. Dezember 2004 das Postulat 04.3648 verabschiedet, das den Bundesrat einlädt, zur Problematik des Personalverleihs im Zusammenhang mit der Personenfreizügigkeit einen Bericht vorzulegen. Der Bericht soll die Erfahrungen bis Sommer 2005 auswerten und Massnahmen vorschlagen, die sich zur Behebung der festgestellten Missstände aufdrängen. Insbesondere wurde mit dem Postulat das Ziel verfolgt, Auskunft zu erhalten über die Geltung der GAV (unabhängig von den AVE) und die Einhaltung der orts- und berufsüblichen Arbeitsbedingungen.

In seiner Stellungnahme vom 8. Dezember 2004 anerkannte der Bundesrat die Berechtigung des Vorstosses. Er räumte ein, dass es sich hierbei um ein zentrales Thema handelt und es deshalb notwendig sein werde, nach Ablauf einer gewissen Zeit eine Situationsanalyse vorzunehmen. Da die tripartiten Kommissionen für ihre Jahresberichte jeweils auf das Kalenderjahr abstellen und auch die Eidg. Überwachungsstelle für die Personenfreizügigkeit auf der Basis eines Kalenderjahres arbeitet, würden aber erst im Frühjahr 2006 die notwendigen Informationen vorliegen. Aus diesem Grunde beantragte der Bundesrat, die Frist für die Erstellung des Berichts bis Frühjahr 2006 zu erstrecken.

2 Rechtliche Problematik

Grundsätzlich müssen Arbeitgeber hinsichtlich Lohn- und Arbeitsbedingungen die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen von allgemeinverbindlich erklärten GAV oder die Mindestlöhne von aufgrund von Art. 360a ff Obligationenrecht (OR) erlassenen Normalarbeitsverträgen (NAV) einhalten. Die Verleiher müssen dies ebenfalls gestützt auf Art. 20 AVG und Art. 360d OR. Anders als die einem GAV angeschlossenen Branchenarbeitgeber müssen aber Verleiher, ebenso wie die Branchenaussenseiter, die Lohn- und Arbeitsbedingungen der nicht allgemeinverbindlich erklärten GAV nicht beachten.

Falls nun von Verleihern die orts- und berufsüblichen Arbeitsbedingungen wiederholt und in missbräuchlicher Weise unterboten werden, liegt zwar ein sog. Missbrauchstatbestand im Sinne von Art. 360a OR vor, aber die Verleiher selbst haben damit noch nicht gegen rechtliche Vorgaben verstossen. Dies wäre erst der Fall, wenn ein NAV oder ein ave GAV erlassen worden wäre. Diesem Umstand ist Rechnung zu tragen, es kann nicht leichtfertig von Missständen im Personalverleih gesprochen werden, wenn noch gar keine Verstösse gegen rechtliche Vorgaben vorliegen.

Für den Fall, dass innerhalb einer Branche oder einem Beruf wiederholt gegen die orts- und berufsüblichen Arbeitsbedingungen verstossen wird, hat der Gesetzgeber zwei mögliche Massnahmen vorgesehen, die sich auch auf Verleiher auswirken:

1. Die Sozialpartner können, sofern die Voraussetzungen nach dem Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen vom 28. September 1956 erfüllt sind, einen bestehenden GAV allgemeinverbindlich erklären lassen, danach ist er aufgrund von Art. 20 AVG auch von den Verleihern einzuhalten.
2. Falls kein GAV besteht, erlässt die zuständige Behörde auf Antrag der tripartiten Kommission nach Art. 360b Obligationenrecht (OR) einen befristeten Normalarbeitsvertrag (NAV), der Mindestlöhne vorsieht. Nach Art. 360d OR muss dieser NAV danach auch durch die Verleiher eingehalten werden.

3 Vorgehen

Über die tatsächlichen Verhältnisse bei den Betrieben können die tripartiten Kommissionen im Rahmen der Kontrolle der Einhaltung der orts- und berufsüblichen Arbeitsbedingungen und die paritätischen Kommissionen im Rahmen der stichprobeweisen Kontrolle der Einhaltung von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen Auskunft geben. Deshalb wurden alle diese Kommission durch das SECO am 31. März 2005 angeschrieben, mit der Bitte, im Rahmen ihrer Kontrolltätigkeit vermehrt auch Verleihbetriebe zu kontrollieren und dem SECO für den Erhebungszeitraum 1. April bis 30. September 2005 darüber mit der Ausfüllung eines Fragebogens bis am 31. Oktober 2005 Bericht zu erstatten.

Für die Erhebung durch die Kommissionen waren durch das SECO zwei Fragebogen abgefasst worden, je einer für die tripartiten und einer für die paritätischen Kommissionen (siehe Beilage). Mittels der Fragebogen sollen Auskünfte resultieren über die Anzahl der Kontrollen, die Anzahl der von den Kontrollen erfassten Arbeitnehmer, das Ausmass der festgestellten Verstösse gegen orts- und berufsübliche Arbeitsbedingungen sowie das Ausmass der Verstösse gegen andere rechtliche Vorgaben, einerseits bezüglich allen Betrieben und andererseits nur bezüglich der Verleihbetriebe. Mittels der erhobenen Zahlen soll ermittelt werden, in welchem Ausmass die Verleihbetriebe im Vergleich zu den normalen Branchenarbeitgebern gegen die orts- und berufsüblichen Arbeitsbedingungen sowie gegen andere rechtliche Vorgaben verstossen.

4 Die Auswertung der Fragebogen

4.1 Die Ergebnisse aus den Fragebogen der tripartiten Kommissionen (s. Beilage 3)

Etliche tripartiten Kommissionen wiesen darauf hin, dass die Kontrolle der Verleiher grundsätzlich Aufgabe der paritätischen Kommissionen sei und dass die Verleiher gesetzlich nur verpflichtet seien, die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen von ave GAV einzuhalten.

Es kann festgehalten werden, dass fast alle tripartiten Kommissionen für die Verleiher kein höheres Ausmass an Missbräuchen meldeten als für alle Arbeitgeber zusammen, einige gaben für die Verleiher sogar tiefere Zahlen an (ZH, LU, AG). Einzig die Kantone Solothurn und Wallis lieferten für die Verleiher höhere Werte, wobei nur die Zahlen von Solothurn möglicherweise den Tatbestand des Missbrauchs im Sinne von Art. 360a OR erfüllen. Basel-Stadt kann in den Vergleich nicht einbezogen werden, da nur Verleiher kontrolliert wurden. Die Zahlen von St. Gallen sind deshalb so hoch, weil einerseits Entsendungen durch ausländische Betriebe und andererseits auch blosse Verdachtsfälle miteinbezogen wurden. Diese Zahlen sind somit nur begrenzt aussagekräftig. Die Zahlen des Kantons Waadt sind für einen Vergleich nicht verwertbar, wird doch für alle Branchen kein Ausmass an Verstössen gemeldet und auf die paritätischen Kommissionen verwiesen, für den Verleih dann aber aufgrund von fünf gezielt bei Verleihern vorgenommen Kontrollen ein Ausmass von 40% angegeben.

Falls die Prozentangaben der Anzahl der Verstösse gegen die orts- und berufsüblichen Arbeitsbedingungen zusammengefasst werden, ergibt sich für alle Branchen zusammen ein Durchschnitt von 10%. Für die Verleihbranche alleine ergibt sich demgegenüber ein Durchschnitt von 10,35%. Dieser unwesentlich höhere Prozentsatz kann aber damit erklärt werden, dass einerseits der Kanton Waadt für die Gesamtheit keine Angabe machte, für den

Verleih aber einen Prozentsatz von 40% an Verstössen meldete, und dass andererseits auch die Kantone Zug und Basel-Stadt nur Verleiher kontrollierten. Würden für die Gesamtheit diese drei Kantone weggezählt, die mit 0% erfasst wurden, würde sich für die Gesamtheit der Arbeitgeber ein neuer Durchschnitt von 11,45% ergeben.

Bei den Angaben zu den Branchen mit den meisten Verstössen fällt auf, dass sich diese vor allem auf das Bauhauptgewerbe und die Baunebengewerbe beziehen.

4.2 Die Ergebnisse der Fragebogen der paritätischen Kommissionen (s. Beilage 4)

Von den paritätischen Kommissionen, die für Verleiher Angaben lieferten, fällt auf, dass eine Mehrheit für die Verleiher im Vergleich zur Gesamtheit aller Arbeitgeber ein geringeres Ausmass an Missbräuchen meldete. Bei zwei Branchen ist das Verhältnis ausgeglichen, davon ist eine das Bauhauptgewerbe, welches für die Verleihtätigkeit die wichtigste Branche darstellt. In zwei Branchen (Isoliergewerbe und second oeuvre) wurden für die Verleiher geringfügig (um 2 %) mehr Verstösse gemeldet als für die Gesamtheit der Arbeitgeber.

Die Mehrzahl der paritätischen Kommissionen lieferte keine Angaben bezüglich Verleiher, unter anderem weil für ihre Branche die Temporärarbeit kein oder nur ein marginales Thema ist, oder weil im Erhebungszeitraum ein vertragsloser Zustand herrschte oder noch keine Allgemeinverbindlicherklärung erklärt worden ist .

4.3 Zusammenfassung hinsichtlich der Auswertung der beiden Fragebogen

4.3.1 Generell

Insgesamt liegen aufgrund der mit den Fragebogen gemachten Angaben keine Anhaltspunkte dafür vor, dass es bei den Verleihern zu mehr Missbräuchen kommt als bei den übrigen Branchenarbeitgebern. Im Gegenteil wurden für die Verleiher im direkten Vergleich von der Mehrzahl der Kommissionen sogar etwas weniger Verstösse gemeldet. Dieses Ergebnis ist insofern überraschend, als aufgrund der Aufforderung des SECO, vermehrt Verleiher zu kontrollieren, eher davon auszugehen war, dass sich die Angaben im Vergleich zuungunsten der Verleiher auswirken werden. Dass dem nun nicht so ist, stellt ein starkes Indiz dafür dar, dass sich Verleiher in der Regel nicht anders verhalten als die Branchenarbeitgeber. Auch sie sind in der Mehrheit bestrebt, die Lohn- und Arbeitsbedingungen einzuhalten und ihre Arbeitnehmer „fair“ zu behandeln, selbst wenn sie dazu rechtlich gar noch nicht verpflichtet sind. Wo für Verleiher ein höheres Ausmass an Missbräuchen gemeldet wurde, kann für die Mehrzahl zudem festgehalten werden, dass diese von den kantonalen tripartiten Kommissionen noch nicht als schwerwiegende Fälle im Sinne von Art. 360a OR beurteilt wurden, welche einen Antrag auf Erlass eines NAV gerechtfertigt hätten. Es ist denn auch noch kein Fall bekannt, wo in einer Branche wegen dem Verleih ein NAV erlassen worden wäre.

4.3.2 Zusätzliche Erkenntnisse

Aufgrund von Rückmeldungen, die das SECO neben den Fragebogen bezüglich einzelner Kontrollen erhalten hat, werden die Mindestlöhne durch die Verleiher oft nicht bewusst verletzt, sondern dies ist eine Folge von komplizierten GAV-Regelungen bezüglich der Einreihung eines Mitarbeiters aufgrund seiner beruflichen Qualifikationen. Diese Einreihung stellt insbesondere die Verleiher als Nicht-Branchenmitglieder vor Probleme, sie kann aber auch selbst für die Branchenmitglieder im Einzelfall nicht unproblematisch sein.

Wo überhaupt Angaben zu sonstigen Verstössen gegen rechtliche Vorgaben gemacht wurden, bezogen sich diese offenbar in der Mehrheit auf Verstösse gegen das Ausländerrecht, insbesondere hinsichtlich des Verstosses gegen die Meldepflicht. Aber auch diesbezüglich ist die Verleihbranche nicht durch ein grösseres Ausmass an Verstössen aufgefallen. Auch hier verhalten sich die Verleiher wohl ähnlich wie die Branchenarbeitgeber.

Die Kantone betonen jedoch, dass es sich bei diesen Ergebnissen um eine Momentaufnahme handelt und daraus keine Schlüsse längerfristiger Art gezogen werden dürfen. Insbesondere vermuten sie bei den kleineren Verleihbetrieben ein erhöhtes Risiko für Verstösse. Die tripartiten Kommissionen der Kantone werden deshalb ein Schwergewicht bei der Kontrolle von Personalverleihbetrieben setzen müssen.

5 Die Aussagen des Berichts vom 20. April 2006 über die Umsetzung der Flankierenden Massnahmen zur Freizügigkeit im Personenverkehr in der Zeitspanne 1.1. – 31.12.2005 (s. Beilage 5)

Aus dem Punkt 1.3.3 *Umfang der Verstösse und der vermuteten Missbräuche* des Berichts kann entnommen werden, dass in folgenden Branchen die meisten Verstösse und vermuteten Missbräuche gemeldet wurden:

- im Baunebengewerbe in 2'340 von 4853 kontrollierten Betrieben, davon 727 mit Unterschreitungen der Mindestlöhne,
- im Bereiche der Montage, Reparatur, Service im Rahmen des Baunebengewerbes in 364 von 614 kontrollierten Betrieben, davon 19 mit Verstössen gegen Mindestlöhne,
- im Bauhauptgewerbe in 340 von 861 kontrollierten Betrieben, davon 107 mit Verstössen gegen Mindestlöhne und 146 mit Verstössen gegen die Meldepflicht,
- im Personalverleih in 143 von 386 kontrollierten Betrieben, davon 77 Lohnunterschreitungen und
- in der Landwirtschaft in 100 von 354 kontrollierten Betrieben, davon 51 mit Lohnunterbietungen und 36 mit Verstössen gegen andere Arbeitsbedingungen.

Wie im Jahresbericht erklärt, müssen diese Zahlen jedoch umgerechnet werden, da pro Betrieb durchschnittlich drei Arbeitnehmer kontrolliert und pro Arbeitnehmer zwei Verstösse gemeldet wurden. Insofern reduziert sich die Zahl der Verstösse und der vermuteten Missbräuche pro Betrieb auf einen Sechstel, was folgendes ergibt:

- im Baunebengewerbe 390 Betriebe (8%) mit Verstössen und vermuteten Missbräuchen, 121 davon mit Unterschreitungen von Mindestlöhnen,
- im Bereiche Montage, Reparatur, Service 61 Betriebe (9,9%) mit Verstössen und vermuteten Missbräuchen, 3 davon mit Verstössen gegen die Mindestlöhne,

- im Bauhauptgewerbe 57 Betriebe (6,6%) mit Verstössen und vermuteten Missbräuchen, 18 davon mit Verstössen gegen Mindestlöhne und 24 mit Verstössen gegen die Meldepflicht,
- im Personalverleih 24 Betriebe (6,2%) mit Verstössen und vermuteten Missbräuchen, 13 davon mit Lohnunterschreitungen, und
- in der Landwirtschaft schliesslich 17 Betriebe (4,8%) mit Verstössen und vermuteten Missbräuchen, davon 9 mit Lohnunterbietungen und 6 mit Verstössen gegen andere Arbeitsbedingungen.

Wie im Jahresbericht weiter ausgeführt, wurden bei 1'062 vermuteten Missbrauchsfällen in Betrieben (mit 2'589 betroffenen Personen) nur in rund einem Fünftel der Betriebe, nämlich in 204 Fällen, Verständigungsverfahren gemeldet, was die Umrechnung des Prozentsatzes ebenfalls bestätigt (s. S. 26 oben).

Aus dem Jahresbericht ist zu entnehmen, dass sich die Verleiher nicht schlechter verhalten als die übrigen Branchenarbeitgeber. Im Gegenteil kann daraus entnommen werden, dass einige wichtige Branchen prozentual mehr Missbräuche zu verzeichnen haben. Dies überrascht doch, wurden doch die Kommissionen angewiesen, Verleihbetriebe wegen diesem Bericht zuhanden des Parlaments vermehrt und gezielter zu kontrollieren, was eigentlich eher einen Anstieg hätte erwarten lassen.

Der prozentual kleinere Anteil an Verstössen und vermuteten Missbräuchen im Jahresbericht im Vergleich zur Befragung der Kommissionen ist darauf zurück zu führen, dass etliche Kommissionen im Rahmen des Jahresberichts bei Fällen vermuteter Missbräuche keine Meldung gemacht haben, wenn es nicht mindestens zu Vergleichsverhandlungen gekommen ist. Die Ergebnisse des Berichts über die Umsetzung der Flankierenden Massnahmen zur Freizügigkeit im Personenverkehr entsprechen somit den Ergebnissen der Befragung der Kommissionen mittels den Fragebogen für die Periode 1. April bis 30. September 2005.

6 Schlussfolgerungen aus der Untersuchung

Aufgrund der vorliegenden Angaben lässt sich nicht sagen, dass Verleiher im Vergleich zu den Branchenarbeitgebern mehr und deutlicher die orts- und berufsüblichen Arbeitsbedingungen unterbieten. In der Regel kann aufgrund der zusätzlichen Rückmeldungen, die das SECO in Einzelfällen aus gemachten Kontrollen erhalten hat, geschlossen werden, dass bewilligte Verleihbetriebe in der Mehrzahl grundsätzlich bestrebt sind, einerseits die rechtlichen Rahmenbedingungen, aber auch die orts- und berufsüblichen Arbeitsbedingungen einzuhalten. Wo sie allenfalls gegen die für sie geltenden Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen der ave GAV verstossen, kann dies bezüglich der Mindestlöhne auch dadurch erklärt werden, dass es aufgrund der komplizierten GAV-Regelungen hinsichtlich der Qualifikationseinreihung vorkommen kann, dass ein Arbeitnehmer in eine zu niedrige Lohnstufe eingeteilt und deshalb der Mindestlohn in seinem Fall verletzt wird. Dies kann somit, wie bereits ausgeführt, eine Folge der selbst für brancheninterne Arbeitgeber komplizierten GAV-Regelungen hinsichtlich der Qualifikationseinreihung sein. Insgesamt lässt sich somit festhalten, dass Verleiher nicht mehr oder weniger Lohn- und Sozialdumping begehen als die normalen Branchenarbeitgeber.

Dennoch ist es auch wichtig festzuhalten, dass dieses Ergebnis eine Momentaufnahme darstellt. Zumindest bei kleineren Verleihbetrieben wird von den Kantonen zusätzlich zu den

gemeldeten Verstössen ein erhöhtes Verstossrisiko vermutet. Die Kantone werden deshalb im Rahmen der Tätigkeit der tripartiten Kommissionen weiterhin ein spezielles Augenmerk auf die Kontrolle der Verleiher setzen müssen.

Wenn in der Vergangenheit in den Medien vermehrt über Lohn- und Sozialdumping durch Verleiher berichtet worden ist, ist aber davon auszugehen, dass dies Einzelfälle waren und es sich dabei entweder um nicht bewilligte Schweizer Betriebe oder um ausländische Betriebe, die entgegen der Vorgabe von Art. 12 Abs. 2 AVG verbotenerweise in die Schweiz hinein verliehen haben, gehandelt hat. Solche Fälle von Lohn- und Sozialdumping können nicht den bestehenden bewilligten Verleihbetrieben angelastet werden.

In diesem Zusammenhang ist auch wichtig zu wissen, dass die inländischen Arbeitgeber, die mit solchen ausländischen Verleihbetrieben zusammenarbeiten, ebenfalls strafrechtlich zur Rechenschaft gezogen werden können. Nach Art. 39 Abs. 2 Bst. a AVG kann mit einer Busse bis zu 40'000 Franken bestraft werden, wer vorsätzlich als Arbeitgeber die Dienste eines Vermittlers beansprucht, von dem er weiss, dass er die erforderliche Bewilligung nicht besitzt. Mit einem Rundschreiben vom 6. Juli 2005 (s. Beilage) hat das SECO die Branchenarbeitgeber diesbezüglich informiert.

7 Ausblick und Massnahmen

Angesichts der Tatsache, dass Verleiher in der Regel nicht öfter und auch nicht in höherem Ausmass gegen die orts- und berufsüblichen Arbeitsbedingungen verstossen als die normalen Branchenarbeitgeber, ist es im gegenwärtigen Zeitpunkt nicht angezeigt, entsprechende neue Massnahmen vorzusehen. Dies erst recht, da der Gesetzgeber ja bereits zwei Massnahmen für die Einhaltung der Orts- und Berufsüblichkeit vorgesehen hat: Sollte in einer Branche oder einem Beruf über den Verleih wiederholt und missbräuchlich gegen die orts- und berufsüblichen Arbeitsbedingungen verstossen werden, können entweder die Sozialpartner einen bestehenden GAV unter Einhaltung der gesetzlichen Voraussetzung allgemeinverbindlich erklären lassen, oder die zuständige Behörde kann auf Antrag der tripartiten Kommission einen NAV erlassen (siehe auch Punkt 2). Dieser müsste dann in der Folge auch durch die Verleiher eingehalten werden.

Zudem ist zu erwarten, dass mit der Intensivierung der Inspektionstätigkeit der tripartiten Kommissionen im Rahmen der Anpassung der Flankierenden Massnahmen für die Ausweitung der Bilateralen Abkommen auf die EU-Oststaaten auch vermehrt diejenigen Verleihbetriebe, die sich entweder illegal aus dem Ausland betätigen oder die im Inland ohne Bewilligung verleihen, aber natürlich auch bewilligte Verleihbetriebe, die in Einzelfällen gegen einen GAV verstossen, zur Rechenschaft gezogen werden können. Damit kann somit allfällig diesbezüglich bestehenden Missständen bereits ausreichend begegnet werden.

Ebenfalls nützlich sein wird die Verschärfung von Art. 20 AVG, welche die paritätischen Kommissionen erstens zur Kontrolle der Verleihbetriebe und zweitens dazu ermächtigt, fehlbaren Verleihern Konventionalstrafen aufzuerlegen. Mit dem Inkrafttreten dieser neuen „Spielregeln“ auf den 1. April 2006 wird die Anwendung der gesetzlichen Vorgaben griffiger werden und es ist anzunehmen, dass sich die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben durch die Verleiher zusätzlich noch verbessern wird.

Insofern hat also der Gesetzgeber bereits mehrfach Massnahmen getroffen, mit welchen den geäusserten Befürchtungen hinsichtlich eines Lohn- und Sozialdumpings durch den Verleih begegnet werden kann. Im gegenwärtigen Zeitpunkt ist es somit angezeigt, abzuwarten, wie diese Massnahmen in die Praxis umgesetzt werden und welche Resultate sie zeitigen, bevor neue Massnahmen ins Auge gefasst werden. Auch müssten neue Massnahmen nicht nur Auswirkungen auf die Verleiher, sondern auf alle Arbeitgeber haben, weisen doch andere Branchen als die Verleihbranche ähnliche oder sogar höhere Missbrauchszahlen auf.

Wegen dem vermuteten erhöhten Verstossrisiko bei kleineren Verleihbetrieben werden die Kantone den Personalverleih weiterhin im Auge behalten und im Rahmen der Tätigkeit der tripartiten Kommissionen auch vermehrt kontrollieren müssen.

8 Die Bedeutung des Verleihs für den Arbeitsmarkt

8.1 Die volkswirtschaftliche Bedeutung

Mit Adecco hat der grösste Personalverleiher der Welt seinen Sitz in der Schweiz. Bereits daraus lässt sich die Wichtigkeit dieser Branche für die schweizerische Wirtschaft erkennen. In der Schweiz gab es Ende 2004 742 reine Verleihbetriebe und 992 Betriebe, die sich sowohl als Vermittler wie als Verleiher betätigen (siehe SECO Statistik). Auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt haben die Verleiher gemäss Angaben ihres Verbandes (swisstaffing) 2004 eine Gesamtlohnsumme von 2,275 Mia. Franken erwirtschaftet (s. Beilage Nr. 7). Damit macht die Temporärarbeit knapp 1 Prozent der in der Schweiz insgesamt ausbezahlten Lohnsumme aus. Beim Personalverleih handelt es sich somit durchaus um eine auch volkswirtschaftlich wichtige Branche in der Schweiz.

8.2 Die soziale Bedeutung in Bezug auf die Eingliederung oder Wiedereingliederung

Gemäss SECO-Abklärungen bezog 2005 knapp ein Prozent der Arbeitnehmenden in der Schweiz seinen Lohn von einem Verleiher. 6,4 Prozent der Arbeitnehmenden fanden ihre Stelle über einen Verleiher. Dabei ist der Anteil der temporär angestellten Männer deutlich grösser als derjenige der Frauen (2005: Männer 75%, Frauen 25%). Überproportional vertreten sind die 15-24-Jährigen (2005: 38%), während ältere Arbeitnehmende unterdurchschnittliche Anteile aufweisen (2005: 40-54-Jährige 18%, 55-64-Jährige 4%). Daraus kann geschlossen werden, dass viele jüngere Arbeitnehmer über einen Verleiher eine Festanstellung finden. Die Verleiher nehmen somit auch eine wichtige Brückenfunktion zwischen Erwerbslosigkeit und Erwerbstätigkeit ein, dies vor allem bei der Platzierung junger Arbeitskräfte. Aber auch generell stellt der Verleih bereits aufgrund seiner Gesamtlohnsumme eine für den Arbeitsmarkt nicht unwichtige Branche dar.

Nach den von der Verleihbranche publizierten Daten kommt dieser Branche noch eine grössere soziale Bedeutung zu. Danach waren 37 Prozent der Temporärarbeitnehmer vorher arbeitslos. Von ihnen fanden 20 Prozent über die Temporärarbeit eine feste Stelle und 2 Prozent eine befristete Stelle (s. Beilage Nr. 10).

Beilagen:

1. Fragebogen zur Kontrolle der Personalverleihbetriebe durch die tripartiten Kommissionen für den Zeitraum 1. April – 30. September 2005
2. Fragebogen zur Kontrolle der Personalverleihbetriebe durch die paritätischen Kommissionen für den Zeitraum 1. April – 30. September 2005
3. Tabellarische Übersicht der Ergebnisse der Kontrollen durch die tripartiten Kommissionen für den Zeitraum 1. April – 30. September 2005
4. Tabellarische Übersicht der Ergebnisse der Kontrollen durch die paritätischen Kommissionen für den Zeitraum 1. April – 30. September 2005
5. Auszug aus dem Bericht vom 20. April 2006 über die Umsetzung der Flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit für die Zeitspanne 1.1.-31.12.2005, Deckblatt, S. 8-10 und 24-26¹
6. Rundschreiben SECO vom 6. Juli 2005
7. Statistik swissstaffing über Lohnsumme der Temporärbranche
8. Verleihstatistik SECO, Stand Dezember 2004, A1 und C1
9. Aufstellung betr. die temporäre Arbeit in der Schweiz des SECO
10. Berufliche Situation vor Aufnahme der Temporärarbeit und Berufliche Situation heute, falls temporär gearbeitet und vorher arbeitslos, swissstaffing.

¹ vollständig einsehbar unter

<http://www.seco.admin.ch/imperia/md/content/news/medienmitteilungen/berichtflaminternetneu.pdf>



Tripartite Kommission:

Fragebogen zur Kontrolle der Personalverleihbetriebe

Erhebungszeitraum: 1. April – 30. September 2005

1. Wie viele Kontrollen wurden total durchgeführt?.....
Davon bei Verleihbetrieben:.....
2. Wie viele Arbeitnehmer umfassten diese Kontrollen insgesamt?.....
Davon bei Verleihbetrieben:.....
3. Wie oft wurde insgesamt gegen die **orts- und berufsüblichen Arbeitsbedingungen** verstossen?.....
Davon durch Verleihbetriebe:.....
4. Was war das Ausmass der Verstösse im Durchschnitt insgesamt?
- bezüglich Lohnvorgaben:.....
- bezüglich Arbeitsbedingungen:.....

Nur bei den Verleihbetrieben:
- bezüglich Lohnvorgaben:.....
- bezüglich Arbeitsbedingungen:.....
5. Wie oft wurde insgesamt gegen andere rechtliche Vorgaben verstossen?
- gegen das Arbeitsgesetz (Überzeit/Nachtarbeit/Sonntagsarbeit, usw.):.....
- gegen das Ausländerrecht (Aufenthaltsdauer/Meldepflicht):.....
- gegen das Sozialversicherungsrecht:.....
- gegen das Verbot der Schwarzarbeit:.....

Davon durch Verleihbetriebe:
- gegen das Arbeitsgesetz (Überzeit/Nachtarbeit/Sonntagsarbeit, usw.):.....
- gegen das Ausländerrecht (Aufenthaltsdauer/Meldepflicht):.....
- gegen das Sozialversicherungsrecht:.....
- gegen das Verbot der Schwarzarbeit:.....
6. In welchen drei Branchen kamen insgesamt prozentual am meisten Verstösse vor?
1. Branche:.....zu wie viel Prozent:.....
2. Branche:.....zu wie viel Prozent:.....
3. Branche:.....zu wie viel Prozent:.....

Davon bei Verleihbetrieben:
1. Branche:.....zu wie viel Prozent:.....
2. Branche:.....zu wie viel Prozent:.....
3. Branche:.....zu wie viel Prozent:.....



Paritätische Kommission:

Fragebogen zur Kontrolle der Personalverleihbetriebe

Erhebungszeitraum: 1. April – 30. September 2005

1. Wie viele Kontrollen wurden total durchgeführt?.....
Davon bei Verleihbetrieben:.....
2. Wie viele Arbeitnehmer umfassten diese Kontrollen insgesamt?.....
Davon bei Verleihbetrieben:.....
3. Wie oft wurde insgesamt gegen die **Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen von allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen** verstossen?.....
Davon durch Verleihbetriebe:.....
4. Was war das Ausmass der Verstösse im Durchschnitt insgesamt?
- bezüglich Lohnbestimmungen:.....
- bezüglich Arbeitszeitbestimmungen:.....

Nur bei den Verleihbetrieben:
- bezüglich Lohnbestimmungen:.....
- bezüglich Arbeitszeitbestimmungen:.....
5. Wie oft wurde insgesamt gegen andere rechtliche Vorgaben verstossen?
- gegen das Arbeitsgesetz (Überzeit/Nachtarbeit/Sonntagsarbeit, usw.):.....
- gegen das Ausländerrecht (Aufenthaltsdauer/Meldepflicht):.....
- gegen das Sozialversicherungsrecht:.....
- gegen das Verbot der Schwarzarbeit:.....

Davon durch Verleihbetriebe:
- gegen das Arbeitsgesetz (Überzeit/Nachtarbeit/Sonntagsarbeit, usw.):.....
- gegen das Ausländerrecht (Aufenthaltsdauer/Meldepflicht):.....
- gegen das Sozialversicherungsrecht:.....
- gegen das Verbot der Schwarzarbeit:.....
6. In welchen drei Branchen kamen insgesamt prozentual am meisten Verstösse vor?
1. Branche:.....zu wie viel Prozent:.....
2. Branche:.....zu wie viel Prozent:.....
3. Branche:.....zu wie viel Prozent:.....

Davon bei Verleihbetrieben:
1. Branche:.....zu wie viel Prozent:.....
2. Branche:.....zu wie viel Prozent:.....
3. Branche:.....zu wie viel Prozent:.....

Ergebnisse der Kontrollen durch die tripartiten Kommissionen (Periode 1.4.-30.9.2005)

Tripartite Komm. des Kantons	Wie viele Kontrollen?		Wie viele Arbeitneh- mende?		Bei wie vielen AN (in) Verstösse gegen die orts- und berufsübli- chen Arbeits- bedingungen ?		Wie hoch war das Ausmass der Verstösse in % im Durchschnitt?				Bei wie vielen AN (in %) wurden Verstösse gegen andere rechtliche Vorgaben festgestellt?								
	Insgesa- mt	Davon in Verleih- betriebe n	Insgesa- mt	Davon in Verleih- betriebe n	Insgesa- mt	Davon in Verleih- betriebe n	Insgesamt		Davon in Verleihbetrieben		Insgesamt				Davon in Verleihbetrieben				
							Lohnvor- gaben	Arbeits- zeitbst.	Lohnvor- gaben	Arbeits- zeitbst.	ArG	Auslän- derR	Sozial- versR	Schwarz- arbeit	ArG	Auslän- derR	Sozial- versR	Schwarz- arbeit	
ZH	952	14	1957	287	35%	13,6%	50% ¹	-	19,2%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BE	334	31	514	51	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	100%	0%	9%	0%	9%	
LU	78	8	367	73	5,2%	4,3%	4,3%	0,8%	4,3%	0,8%	3	35	-	-	0	3	-	-	
UR/OW/ NW	83	5	126	42	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
SZ	102	12	216	48	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
GL	6	1	19	11	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	0%	0%	0%	5%	0%	0%	
ZG	4	4	109	109	-	31% ²	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
FR	34	2	222	49	3,6%	3,6%	7,6%	-	3,6%	-	0,5%	2,25%	-	-	-	-	-	-	
SO	129	36	190	45	2%	19%	5%	-	19%	-	-	2%	0,5%	-	-	2%	-	-	

¹ Die Zahlen des Ausmasses der Verstösse in *insgesamt* sind ein Verdacht betr. Einhaltung Orts- und Berufsüblichkeit

² Angaben bezüglich Medianlohn (31% unter dem Medianwert), nicht bezüglich Mindestlohn

BS ³	5	5	331	331	-	5,4%	-	-	5,4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BL	26	8	453	176	0,7%	1,7%	11,4%	-	8,5%	-	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
SH	37	10	91	36	2%	⁴ 0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
AR	15	0	-	-	5%	-	-	-	-	-	-	-	-	6,66%	-	-	-	-	-
AI	14	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SG ⁵	96	30	216	30	84%	90%	-	-	-	-	-	185 Fa.	-	2%	-	41 versp. Meld.	-	-	-
GR	83	7	340	33	5,2%	6%	21,5%	8,5%	9%	3%	2%	27,5%	1,5%	27,5%	0,5%	15%	1,8%	15%	15%
AG	363	96	649	72	36,7%	1%	36,7%	10%	2,8%	0%	10%	12%	-	2%	0%	12%	-	-	0%
TG	38	3	123	17	14,6%	5,5%	15%	-	10%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TI	6	6	50	50	14%	14%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
VD	694	5	3500	200	- ⁶	40%	-	-	- ⁷	-	-	-	-	-	5%	31%	20%	-	-
VS	331	22	846	74	17%	32%	5-15%	-	5-18%	-	8,5%	17%	15%	-	-	16%	-	-	0%
NE	99	2	123	26	11,4%	11,4%	6,7%	6,7%	30,7%	30,7%	1,6%	18,7%	17,1 ⁸ %	0%	1,6%	18,7%	17,1% ⁹	0%	0%
GE ¹⁰	993		993	117	4,1%	0,9%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JU	6	4	999	668	0	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
CH	4528	311	12434	2545	10,0%	11,6%													

³ TPK hat nur Kontrollen bei Verleihern durchgeführt.

⁴ 14 Fälle, aber erst in Abklärung

⁵ Zahlen beinhalten auch Entsendungen durch ausländische Betriebe, es wurden auch nur Verdachtsfälle angegeben, deshalb hohe Prozentzahlen. Angaben bezüglich Ausmass der Verstösse können nicht gemacht werden, da im Zuständigkeitsbereich der TPK keine verbindlichen Lohnvorschriften. Geschätzt sind die Lohnverstösse insgesamt ca. 25%, bei Verleihern ca. 10%

⁶ Paritätische Kommissionen zuständig

⁷ 73% gelten für die Anzahl (nicht das Ausmass) der Verstösse gegen Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen zusammengezählt, in den meisten Fällen handelt es sich um geringfügige Verstösse

⁸ Diese Zahl betrifft die Unterstellung von Arbeitnehmenden unter die BVG. Oft wurden unbefristet Angestellte nicht vom ersten Tag an versichert.

⁹ Zahl stammt von unbefristet angestellten Temporärarbeitnehmern, die nicht ab dem 1. Tag der BVG-Pflicht unterstellt wurden.

¹⁰ Einreichung eines andern Rapportes, der sich nur auf den Monat Mai 2005 bezieht. Es fehlte an Zeit und Mitteln, diesem Auftrag des seco nachzukommen. Temporärbetriebe werden seit Jahren keine kontrolliert, das sei Aufgabe der paritätischen Kommissionen. Die Angaben zu den Temporärarbeitnehmern bezieht sich auf solche, die vor Ort bei der Kontrolle des Einsatzbetriebes erfasst wurden.

2a) Branchen mit insgesamt prozentual am meisten Verstößen:

Branche	Anzahl der Nennungen	Prozentbereich
Baunebengewerbe (Gipser/Maler)	IIIIIIII	90%, 80%, 41,0%, 39,3%, 20%, 15%
Baunebengewerbe Montage, Reparatur, Service	II	35%, 25%
Banken, Versicherungen	I	21,4%
Bauhaupt- und Nebengewerbe	III	46%, 30%, 9%
Industrie & Gewerbe	II	43%, 17%
Landwirtschaft	II	8%, 2,7%
Verarbeitendes Gewerbe	I	1,8%
Industrie/Herstellung von Waren	I	0,9%
Bauhauptgewerbe	IIIII	20,1%, 9%, 2,1%
Baunebengewerbe	I	40%, 10%
Schreinergerbe	I	3%
Gebäudetechnik	I	0,3%
DL für priv. Haushalte	I	20,0%
Personalverleih	I	31%
Verkehr	I	20%
Gesundheitswesen	I	20%
Verkauf	II	50%, 5,9%
Gastgewerbe	I	39%

2b) Davon bei Verleihbetrieben:

Branche	Anzahl der Nennungen	Prozentbereich
Baunebengewerbe	IIIII	100%, 74%, 41,0%, 27%, 20%
Bauhauptgewerbe	IIIIIIII	54%, 20,1%, 20%, 13%, 0,5%
Bauhaupt- und Nebengewerbe	III	91%, 50%, 47%
Verarbeitendes Gewerbe	I	1,8%
Industrie/Herstellung von Waren	I	0,9%
DL für priv. Haushalte	I	20,0%

Gartenbau		20%
Metzgerei		9%
Industrie & Gewerbe		17%
Verkauf		5,9%
Immobilienwesen		
Gastgewerbe		9%

2c) Branchen ohne gemeldete Verstöße:

Branche	Anzahl der Nennungen
Kaufm. Sektor	
Verkehr	
Industrie	
Bau	
Verarbeitendes Gewerbe	
Gesundheitswesen	

Ergebnisse der Kontrollen durch die Paritätischen Kommissionen (Periode 1.4.-30.9.2005)

Branche	Wie viele Kontrollen?		Wie viele Arbeitnehmende?		Bei wie vielen AN (in %) Verstösse gegen die orts- und berufsüblichen Arbeitsbedingungen?		Wie hoch war das Ausmass der Verstösse in % im Durchschnitt?				Bei wie vielen AN (in %) wurden Verstösse gegen andere rechtliche Vorgaben festgestellt?							
	Insgesamt	Davon in Verleihbetrieben	Insgesamt	Davon in Verleihbetrieben	Insgesamt	Davon in Verleihbetrieben	Insgesamt		Davon in Verleihbetrieben		Insgesamt				Davon in Verleihbetrieben			
							Lohnvorgaben	Arbeitszeitbst.	Lohnvorgaben	Arbeitszeitbst.	ArG	AusländerR	SozialversR	Schwarzarbeit	ArG	AusländerR	SozialversR	Schwarzarbeit
Bauhauptgewerbe	821	82	3560	993	40%	39%	38%	19%	38%	19%	- ¹	-	-	-	-	-	-	-
Reinigung/Deutschschweiz	²																	
Reinigung/frz.Schweiz	³																	

¹ Wird nicht als ihre Aufgabe aufgefasst

² bis zum heutigen Zeitpunkt noch keine Kontrollen in den Verleihbetrieben durchgeführt, da GAV erst seit Juli 2004 in Kraft. Erste Kontrollen in der Branche nur in Bezug auf den Geltungsbereich

³ die Reinigungsbranche ist im Temporärbereich nur marginal vertreten, weshalb keine Kontrollen in der Verleihbranche durchgeführt wurden

Plattengewerbe	⁴																	
Dach- und Wandgewerbe	⁵																	
PLK Coiffeure	⁶																	
PLK Isoliergewerbe ⁷	8	1	163	67	92%	94%	34,4% ₈	0%	60,1%	94% ⁹	0	0	0	0	0	0	0	0
PLK Gebäudetechnik	24	5	489	246	63%	18,7%	32%	61%	8%	40% ¹⁰	0	0	0	0	0	0	0	0
PLK Elektro- und Telekom.	5	1	154	72	31,8%	0%	9,7%	17,5%	0%	0%	0	0	4,5%	0	0	0	0	0
PLK Metallb.	6	0	129	0	42,6%	0%	38,8%	73,6%	0%	0%	0	0	31,8%	0	0	0	0	0
PLK Gerüstb. ¹¹	16	6	43	13	90%	20%	100%	0%	¹²									
PLK Marmor und Granit	¹³																	

⁴ Im Bereich des Personalverleihs wurden noch keine Kontrollen durchgeführt. Der Vertrag wurde erst am 1. April 2005 allgemein verbindlich erklärt

⁵ Während des Erhebungszeitraumes (1.4. – 30.9.05) wurden bei Verleihfirmen keine Kontrollen durchgeführt. Zum jetzigen Zeitpunkt sind Kontrollen in der Verleihbranche hängig

⁶ Der Personalverleih ist im Coiffeurgewerbe kein Thema, weshalb auch keine Verleihbetriebe geprüft wurden

⁷ Gestützt auf Art. 13.1 GAV/AVE hat die PLK nur in begründeten Fällen Lohnbuchkontrollen durchgeführt, weshalb die Resultate der Lohnbuchkontrolle zeigen, dass in praktisch allen Fällen, wo eine solche stattgefunden hat, auch GAV-Verletzungen festgestellt wurden. Damit will die PLK den Vollzugsauftrag vernünftig und mit Augenmass sicherstellen. Diese Regelung gilt auch für die Branchen in der Gebäudetechnik, dem Elektro- und dem Metallgewerbe

⁸ Nichteinhalten von Bestimmungen betreffend die Spesen (gilt auch für Verleihbranche)

⁹ Zur Hauptsache wurden Bestimmungen betreffend die Ferienbedingungen nicht eingehalten

¹⁰ Bei den Verleihbetrieben werden oft die Ferienbestimmungen nicht eingehalten (z.B. 23 anstelle von 20 Tagen) - ?? (Günstigkeitsprinzip, Anm. veh)

¹¹ siehe Ausführungen FN 7 (Isoliergewerbe), d.h. nur gezielte Kontrollen

¹² Missbräuche wurden nur bei den Pauschalspesen festgestellt, die Mindestlöhne wurden jedoch alle eingehalten

¹³ Keine Meldungen im Erhebungszeitraum eingegangen

CP Métallurgie et bâtiment	420	12	2039	242	39%	13%	30%	9%	15%	3%	15%	1%	20%	1%	12%		15%	
CP Second œuvre	277	39	556	53	28,2%	30,2%	12,6%	17%	33,3%	0%	19,2%	6,5%	0	4,1%	17%	5,7%	0	0
ZPBK Maler- und Gipser	¹⁴																	
PK Zahntec hnik	¹⁵																	
ZPK Schreine r	¹⁶																	
PK Betonwa ren	3	0 ¹⁷	35	0	70%	0%	15%	45%	0%	0%	0	0	0	0	0	0	0	0
PK Private Sicherheit ¹⁸	20	2 ¹⁹	500	25	75%	50%	30%	40%	0%	0%	75%				50%			

330/Erg_Umfr_Missstände_PV_pariKomm

¹⁴ im Zeitraum vom 10. Juni 04 bis 31. Mai 05 herrschte in der Branche ein vertragsloser Zustand. Daher konnten keine Kontrollen durchgeführt werden.

¹⁵ Personalverleih ist in dieser Branche kein Thema, weshalb auch keine Kontrollen durchgeführt wurden

¹⁶ die Allgemeinverbindlichkeit für diesen GAV ist noch nicht ausgesprochen, weshalb die Handhabung zur Durchsetzung fehlt

¹⁷ Personalverleih ist in dieser Branche kein Thema, weshalb auch keine Kontrollen durchgeführt wurden. Verstöße in der Branche ohnehin nur marginal, wie z.B. kleinste Unterschreitung der Mindestlöhne oder Nichtberücksichtigen des 13. Monatsgehalts

¹⁸ Die hohe Zahl der Verstöße hängt einerseits damit zusammen, dass gezielte Kontrollen stattgefunden haben und ist andererseits darauf zurückzuführen, dass der ave GAV relativ neu ist, wodurch viele Betriebe Ihre Arbeitsbedingungen noch nicht oder nur ungenügend in Bezug auf den GAV umgesetzt bzw. angepasst haben. Verstöße wurden hauptsächlich hinsichtlich Nacht- und Sonntagszeitboni, Lohn bei Krankheit und Unfall, kostenlose Abgabe der Uniform, obligatorischer Übertritt vom Stunden- in den Monatslohn und Ferienregelung festgestellt.

¹⁹ Tiefe Marge in der Branche, weshalb wenig Temporäreinsätze erfolgen

Staatssekretariat für Wirtschaft
Secrétariat d'Etat à l'économie
Segretariato di Stato dell'economia
State Secretariat for Economic Affairs



BERICHT

**Umsetzung der Flankierenden Massnahmen zur Freizügigkeit
im Personenverkehr:**

1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2005

Bern, den 20. April 2006

Im Gastgewerbe ist die Zahl der Entsandten gering, und dies erklärt die geringe Zahl der Kontrollen im Entsendewesen in dieser Branche (13 Kontrollen). Zuständig für die Kontrollen beim Gastgewerbe ist das Vollzugsorgan des allgemeinverbindlich erklärten L-GAV für das Gastgewerbe, die sogenannte Kontrollstelle, und zwar sowohl im Entsendewesen, als auch für den normalen Vollzug des GAV. Im Bereiche der kurzfristigen Anstellungen unter 90 Tage pro Jahr sind viele Meldepflichtige registriert worden. Die diesbezüglichen Kontrollen wurden vom Vollzugsorgan jedoch nicht separat ausgewiesen. Im Jahr 2005 hat die Kontrollstelle 1'616 Betriebe des Gastgewerbes überprüft, mit 15'072 betroffenen Arbeitnehmenden. Es wurden 1'317 Verstösse (Verletzungen von Artikeln des L-GAV gegenüber Arbeitnehmenden) festgestellt, 269 Fälle waren Lohnverstösse. Die insgesamt 178 zusätzlichen Kontrollen in dieser Branche, die in dieser Statistik erfasst wurden, erfolgten alle durch die kantonalen Instanzen, dazu gehören insbesondere die 13 Kontrollen im Entsendewesen.

Die zentralen paritätischen Kommissionen von auf Bundesstufe allgemeinverbindlich erklärten GAV meldeten für das Abrechnungsjahr 2005 insgesamt 2'061 Kontrollen zur Entschädigung. Davon sind 1'956 in Betrieben mit einem bis 6 Entsandten erfolgt, 85 in Betrieben mit 7 bis 15 Entsandten und 20 in Betrieben mit über 16 Entsandten.

Unverändert zum Vorjahr ist der Umstand, dass die Branchen im Bereich des Bauwesens am meisten kontrolliert wurden.

1.3.3 Umfang der Verstösse und der vermuteten Missbräuche

Bei den rund 31'000 Personen, welche anlässlich der 9'600 Betriebskontrollen erfasst wurden, meldeten die Kantone insgesamt 10'001 Verdachtsfälle auf Verstösse und Missbräuche betreffend der Flankierenden Massnahmen. Pro Arbeitnehmer sind aber oft gleichzeitig mehrere Bestimmungen verletzt: so können beim gleichen Arbeitnehmer beispielsweise nebst Verletzung der Meldebestimmungen auch Verstösse gegen Lohn- und Arbeitszeitvorschriften vorliegen. Deshalb ist die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer tiefer als diejenige der Verdachtsfälle. Aufgrund der Angaben der Kantone ist von einem Durchschnitt von 2 Verdachtsfällen von Verstössen bzw. 2 vermuteten Missbräuchen pro Arbeitnehmer auszugehen. Die Zahl der Arbeitnehmer, welche von vermuteten Unregelmässigkeiten betroffenen sind, liegt damit bei ca. 5000, was einem Anteil von 16% der insgesamt 31'000 kontrollierten Personen entspricht.

Diese Relativierung gilt erst recht bezüglich der Zahl der pro Betrieb gemeldeten Verstösse und vermuteten Missbräuche, weil pro Betrieb mehrere Arbeitnehmer kontrolliert werden. Der Anteil an Unregelmässigkeiten auf Betriebsebene von 3'847 vermuteten Verstössen und Missbräuchen kann aufgrund der durchschnittlich 3 kontrollierten Arbeitnehmer und der durchschnittlich 2 Verstösse pro Arbeitnehmer auf einen Sechstel umgerechnet werden, d.h. auf 6.7% der kontrollierten Betriebe⁵. Bei 1'062 vermuteten Missbrauchsfällen in Betrieben, mit 2'589 betroffenen Personen sind in einem Fünftel der Betriebe, nämlich in 204⁶ Fällen Verständigungsverfahren gemeldet worden, was die Umrechnung des Prozentsatzes im soeben geschilderten Sinne bestätigt. Die vorgenommene Umrechnung wird des weiteren durch den Fall des Kantons GE

⁵ Die Rechnung ist die folgende: % Betriebe mit Verstössen im Verhältnis zu den kontrollierten Betrieben = $3'847 \text{ Verstösse (in Betrieben)} \times 100 / 9'593 \text{ kontrollierte Betriebe} / 2 \text{ Verstösse/kontrollierter Arbeitnehmer} / 3 \text{ kontrollierte Arbeitnehmer/kontrollierter Betrieb} = 6.7 \%$

⁶ Die Rechnung ist die folgende: % der Verständigungsverfahren im Verhältnis zu den vermuteten Missbräuchen = $204 \text{ Verständigungsverfahren} \times 100 / 1'062 \text{ vermutete Missbräuche} = 19.2\% \approx 1/5$

unterstrichen, bei dem umfassende Kontrollen im Bereiche der Arbeitsmarktbeobachtung eine Beanstandungsquote zwischen 2% und 5% ergaben⁷. Einige Kantone (z.B. NE und VD) haben hingegen die Fälle bloss vermuteter Missbräuche bereits abgezogen.

In Bereichen ausserhalb von ave-GAV weisen die Fälle vermuteter Missbräuche in Bezug auf Lohnunterschreitungen lediglich auf Anhaltspunkte für eine nähere Überprüfung hin⁸.

Die Unregelmässigkeiten betrafen hauptsächlich Lohnzahlungen, welche die Vermutung von Verstössen oder Missbräuchen nahe legten (1'716 Betriebe/4'431 Personen, was 14% der kontrollierten Personen entspricht, bzw. 44% der 10'001 bei Personen vermuteten Unregelmässigkeiten). Davon betrafen bei 882 Entsendebetrieben (9% der kontrollierten Betriebe, mit 2'479 betroffenen Personen, d.h. 8% der kontrollierten Personen) Fälle von Verstössen gegen Mindestlöhne von allgemeinverbindlich erklärten GAV. Auch in diesem Kontext rechtfertigt sich aus den oben geschilderten Gründen eine Umrechnung des Prozentsatzes bei Betrieben auf einen Drittel, d.h. auf 3%. Die Umrechnung bei den Arbeitnehmern rechtfertigt sich hingegen nicht, weil in Bezug auf einen Arbeitnehmer nur ein Lohnverstoss vorliegen kann⁹. Die Umrechnung bei den Arbeitnehmer bezieht sich auf das Vorliegen von Unregelmässigkeiten mehrerer Kategorien.

Im Jahre 2005 begingen 1'337 Entsendebetriebe Meldeverstösse, weitere 794 Betriebe (d.h. 20% der Betriebe, bei denen Unregelmässigkeiten festgestellt wurden) verstiesen gegen übrige Arbeitsbedingungen.

Im Rahmen der Berichterstattung 2004 betraf die Verstossquote 5.8%, zuzüglich 4.3% Verstösse, die nicht die Flankierenden Massnahmen betrafen. Dies bedeutet, dass sich die Verstossquote im Verhältnis zum Vorjahr auf 16% erhöht hat, was vor allem auf die um 60% erhöhte Kontrolldichte, die zudem auf besonders sensible Branchen fokussiert war, zurückzuführen ist.

Die meisten Verstösse erfolgten im Baunebengewerbe (2'340 Betriebe, davon 727 Unterschreitungen der Mindestlöhne), im Bereiche der Montage, Reparatur, Service im Rahmen des Baunebengewerbes (364 Betriebe, davon 19 Verstösse gegen Mindestlöhne), im Bauhauptgewerbe (340 Betriebe, davon 107 gegen Mindestlöhne und 146 gegen die Meldepflicht), im Personalverleih (143 Fälle, davon 77 Lohnunterschreitungen) und in der Landwirtschaft (100 Betriebe, davon 51 Lohnunterbietungen und 36 Verstösse gegen andere Arbeitsbedingungen). In diesem Zusammenhang rechtfertigt sich die oben erläuterte Umrechnung auf einen Sechstel, d.h. im Baunebengewerbe 390 Betriebe mit Verstössen, 121 davon Unterschreitungen von Mindestlöhnen; 61 Betriebe mit Verstössen im Bereiche Montage, Reparatur,

⁷ Diese Kontrollen wurden in den Tabellen 3 und 4 nicht erfasst, weil die vermuteten Missbräuche nicht nach Kategorien aufgegliedert waren.

⁸ Die Kontrollorgane gehen dabei in der Regel davon aus, dass das Unterschreiten der unteren Quartile des SGB-Lohnrechners einen Anhaltspunkt für die genauere Überprüfung darstellt, um einen allfälligen Missbrauch zu eruieren. Die untere Quartile bedeutet, dass 25% der Arbeitnehmenden weniger und 75% mehr verdienen als der angegebene Schwellenwert. Näheres unter Kap. 2.4.4.

⁹ Daher ergibt sich folgende Rechnung: % Betriebe mit Verstössen bei GAV-Mindestlöhnen im Verhältnis zu den kontrollierten Betrieben = $882 \text{ Verstösse bei GAV-Mindestlöhnen} \times 100 / 9'593 \text{ kontrollierte Betriebe} / 3 \text{ kontrollierte Arbeitnehmer/kontrollierter Betrieb} / (\text{max.}) 1 \text{ Verstoss gegen GAV-Mindestlöhne/kontrollierter Arbeitnehmer} = 3\%$

Service, 3 davon mit Verstössen gegen die Mindestlöhne; 57 Betriebe im Bauhauptgewerbe, 18 davon Verstösse gegen Mindestlöhne und 24 gegen die Meldepflicht; 24 Betriebe mit Verstössen im Personalverleih, 13 davon Lohnunterschreitungen und schliesslich 17 Betriebe mit Verstössen in der Landwirtschaft, davon 9 Lohnunterbietungen und 6 Verstösse gegen andere Arbeitsbedingungen.

Die Kontrollergebnisse im Bereich der Arbeitsmarktbeobachtung beziehen sich zum überwiegenden Teil auf Branchen ausserhalb der allgemeinverbindlichen GAV, die in die Kontrollkompetenz den tripartiten Kommissionen fallen. Bei ave-GAV Branchen, bei denen die Kontrollkompetenz bei der paritätischen Kommissionen liegt, wurden hauptsächlich Kontrollen der Entsandten erfasst, die vom Bund bzw. von den Kantonen entschädigt werden. Da im Gastgewerbe fast keine Entsendungen, jedoch sehr viel meldepflichtige kurzfristige Anstellungen unter 90 Tage erfolgten, wurde in dieser wichtigen Branche noch eine spezielle Nachfrage getätigt. Danach ergaben die Kontrollen des Vollzugsorgans des allgemeinverbindlich erklärten L-GAV eine Verstossquote von insgesamt 8.7% (d.h. 1'317 Verletzungen von L-GAV Bestimmungen gegenüber Arbeitnehmenden bei insgesamt 15'072 kontrollierten Arbeitnehmenden).

Die Verstossquote im Bereiche der Mindestlöhne betraf mit insgesamt 269 Verletzungen von L-GAV Bestimmungen gegenüber Arbeitnehmenden 1.8%; sie berücksichtigt den gesamten Arbeitsmarkt. Die Quote der Verdachtsfälle von 8% (2'479 Personen) hinsichtlich der Mindestlöhne von allgemeinverbindlich erklärten GAV betrifft hingegen fast nur Entsandte.

Bei 5'152 Betrieben wurden keine Verstösse verzeichnet. Bei mindestens 594 Betrieben waren die Abklärungen noch im Gange.

1.3.4 Sanktionen

Die tripartiten Kommissionen haben keine Sanktionskompetenz, sind jedoch gehalten, festgestellte Gesetzesverstösse den zuständigen kantonalen Behörden zur Sanktionierung zu melden.

Insgesamt wurden 2'176 Administrativsanktionen, wovon 13 befristete Dienstleistungsverbote, 80 Bussen wegen Nichteinhaltung von Mindestlöhnen, 2'024 Bussen und Verwarnungen wegen Verstössen gegen die Meldepflicht (1'327 Verwarnungen und 697 Bussen, oder 93% der Administrativsanktionen) und 59 Bussen wegen anderen Verstössen. Zudem wurden 39 Strafentscheide wegen Vereitelung der Kontrolle gemeldet. In der gesamten Schweiz sind 204 Verständigungsverfahren durchgeführt worden, davon konnten 140 erfolgreich abgeschlossen werden. In vielen Kantonen (BE, SG, SO, TG, ZH) erfolgt vor dem Verhängen einer Busse, insbesondere bei Meldeverstössen, zunächst immer eine Verwarnung.

Weitaus am meisten Sanktionen wurden mit 941 im Baunebengewerbe ausgesprochen, gefolgt vom Bereich Montage, Reparatur Service mit 414 und vom Bauhauptgewerbe mit 283. Die 39 Strafentscheide betrafen alle das Bauhaupt- und Baunebengewerbe¹⁰.

¹⁰ Zum Ganzen vergleiche Tabellen 5 und 6, Kap. 2.5.2

Entsendewesen (13 Kontrollen). Zuständig für die Kontrollen ist das Vollzugsorgan des allgemeinverbindlich erklärten L-GAV für das Gastgewerbe, die sogenannte Kontrollstelle, und zwar sowohl im Entsendewesen, als auch für den normalen Vollzug des GAV. Im Bereiche der kurzfristigen Anstellungen unter 90 Tage pro Jahr sind viele Meldepflichtige registriert worden. Die diesbezüglichen Kontrollen wurden vom Vollzugsorgan jedoch nicht separat ausgewiesen. Im Jahr 2005 hat die Kontrollstelle 1'616 Betriebe überprüft, mit 15'072 betroffenen Arbeitnehmenden (9'725 Vollzeit- und 5'797 Teilzeitbeschäftigte). Die Verstossquote lag mit 1'317 Verstössen, die in Verletzungen von Artikeln des L-GAV gegenüber Arbeitnehmenden bestanden, bei 8.7%. 269 L-GAV-Verletzungen betrafen Lohnverstösse (d.h. 1.8%). Die insgesamt 178 zusätzlichen Kontrollen in dieser Branche, die in dieser Statistik erfasst wurden, erfolgten alle durch die kantonalen Instanzen (siehe Kolonne 9), dazu gehören insbesondere die 13 Kontrollen im Entsendewesen. Die Kontrollen, die durch die Kontrollstelle L-GAV durchgeführt wurden, betrafen Stichproben aus der Gesamtheit der Arbeitnehmenden, waren also im Gegensatz zu den in der Statistik erfassten Kontrollen nicht auf besonders gefährdete Arbeitnehmerkategorien beschränkt. Namentlich fand keine besondere Unterscheidung hinsichtlich der lediglich meldepflichtigen Arbeitnehmenden mit einer Einsatz unter 90 Tagen pro Jahr in der Schweiz statt. Dies erklärt auch die wesentlich geringere Verstossquoten in dieser Branche. Dazu noch näheres im nächsten Abschnitt.

Im Bauhaupt- und Baunebengewerbe und in den Bereichen Montage, Reparatur, Service des Baunebengewerbes erfolgten 48% der 6'328 Kontrollen (Kolonne 9) durch die paritätischen Kommissionen, unter Miteinbezug der 228 Kontrollen der Baustellenkontrolle BS, die nicht exakt aufgeteilt in die jeweiligen Branchen eingeteilt werden konnten (Kolonne 7).

Im Kanton AG wurden die Branchen nicht erhoben; dies betrifft insgesamt 514 kontrollierte Betriebe (Kolonne 5, unten).

Unverändert zum Vorjahr ist der Umstand, dass die Branchen im Bereich des Bauwesens am meisten kontrolliert wurden.

2.4.4 Gemeldete Verstösse und vermutete Missbräuche

Tabellen 3 + 4

Gemäss den gesetzlichen Bestimmungen ist zu unterscheiden zwischen direkt sanktionierbaren Verstössen im Rahmen des Entsendewesens und den im Rahmen der Arbeitsmarktbeobachtung aufgewiesenen Missbrauchstatbeständen, deren wiederholtes Vorliegen den Antrag um erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung eines GAV oder um Festlegung von Mindestlöhnen in einem befristeten, zwingenden Normalarbeitsvertrag zur Folge haben können. Die Kantone meldeten dabei im Bereiche der Unterschreitung der üblichen Löhne (Kolonnen 28-29) oft Fälle bloss vermuteter Missbräuche, die einen Anhaltspunkt für eine nähere Überprüfung lieferten. Die Kontrollorgane richten sich bei dieser Beurteilung vielfach nach die Unterschreitung des Schwellenwerts der sogenannten unteren Quartile des Lohnrechners des SGB, der auf die Methode Flückiger beruht. Die Methode Flückiger basiert ihrerseits auf einer Lohngleichung, die aufgrund der Lohnstrukturhebung des Bundesamts für Statistik bestimmte Quantile der Lohnverteilung berechnet. Bei der unteren Quartile handelt es sich um einen Wert, der

bei 25% der Lohnempfänger mit demselben Beruf und derselben Qualifikation unterschritten wird¹⁹.

Was die Unterschreitung von Mindestlöhnen von nicht allgemeinverbindlich erklärten Löhne anbelangt (Kolonne 26-27), so liefern diese Löhne ebenfalls bloss ein Indiz für das Vorliegen eines Missbrauchs. Wenn beispielsweise die in einem Firmenvertrag enthaltenen Mindestlöhne in einem sehr kleinen Betrieb unterschritten werden, so ist darin nicht zwingend ein Missbrauch zu sehen, weil die Unternehmensstruktur einen entscheidenden Einfluss auf die ausbezahlten Löhne hat.

Gemeldet wurden insgesamt 1'062 vermutete Missbräuche in Betrieben (Kolonne 16), wovon 2'589 Personen betroffen waren, und 2'785 Verdachtsfälle auf Verstösse in Betrieben (Kolonne 14), wovon 7'412 Personen betroffen waren (Kolonne 15). Dies ergibt ein Total von 3'847 Unregelmässigkeiten in Betrieben, mit 10'001 betroffenen Personen (Kolonne 19).

Bei den rund 31'000 Personen (Kolonne 10), welche anlässlich der 9'600 Kontrollen erfasst wurden (Kolonne 9), wurden 10'001 Verdachtsfälle auf Verstösse und vermutete Missbräuche betreffend der Flankierenden Massnahmen (siehe Kolonne 19) gemeldet. Es ist zu beachten, dass bei einem Arbeitnehmer zum Teil auch mehrere Bestimmungen verletzt sein können, mit anderen Worten, dass vielfach im Falle von Verletzungen gegen die Meldepflicht (3'436 Personen, Kolonne 23, 34% der bei Personen festgestellten Unregelmässigkeiten) auch sonstige Bestimmungen verletzt wurden. Aufgrund der Angaben der Kantone ist davon auszugehen, dass im Durchschnitt pro Arbeitnehmer zwei Unregelmässigkeiten vermutet wurden. Da sämtliche Unregelmässigkeiten summiert werden, werden 2 Verstösse bei ein und demselben Arbeitnehmer in der Statistik zweifach gezählt. Dies bedeutet, dass die Zahl der effektiv betroffenen Personen und des daraus sich ergebenden Prozentsatzes richtigerweise zu halbieren sind. Der Prozentsatz an vermuteten Unregelmässigkeiten bezogen auf die Personen beläuft sich somit auf zirka 5'000 Fälle, d.h. 16% der 31'000 kontrollierten Personen. Diese Relativierung gilt erst recht bezüglich der Zahl der pro Betrieb gemeldeten Verstösse und vermuteten Missbräuche, da pro Betrieb regelmässig mehrere Arbeitnehmer kontrolliert werden. Der Anteil an Unregelmässigkeiten in Betrieben von 3'847 (Kolonne 18) bedeutet dementsprechend nicht, dass effektiv 3'847 aller kontrollierten Betriebe Verstösse begangen haben. Aufgrund der durchschnittlich 3 kontrollierten Arbeitnehmer und der durchschnittlich 2 Verstösse pro Arbeitnehmer rechtfertigt sich eine Umrechnung dieses Prozentsatzes auf einen Sechstel, d.h. auf 6.7% der kontrollierten Betriebe²⁰.

Wie bereits oben dargelegt wurde, handelt es sich bei den gemeldeten Missbräuchen meist um vermutete Missbräuche, die sich nach einer genaueren Analyse als unerheblich erweisen können und nicht zu einem Verständigungsverfahren führen bzw. nicht sanktioniert werden müssen. Schon geringste Verfehlungen, u.U. auch nur vermutete Verfehlungen bei einem einzigen Arbeitnehmer führen dazu, dass jeweils ein Verstoß oder ein vermuteter Missbrauch dem betreffenden Betrieb angerechnet wird. Bei einem Total von 2'785 Verstösse in Betrieben (Kolonne 14) sind im 2005 2'176 Sanktionen

¹⁹ In der Statistik bezeichnet man für eine Wahrscheinlichkeitsdichte auf den reellen Zahlen das p-Quantil als jene reelle Zahl, für die die (kumulierte) Verteilungsfunktion den Wert von p annimmt. Die Beobachtungen bzw. die Grundgesamtheit sind dann gerade mit Wahrscheinlichkeit p kleiner gleich dem p-Quantil. Als unteres Quartil bezeichnet man das 25% Quantil. Ein Viertel der Beobachtungen sind kleiner oder gleich als das untere Quartil

²⁰ Zur Berechnung siehe Zusammenfassung, Fn. 5

ausgesprochen worden, wobei ein erheblicher Teil dieser Sanktionen auch Sachverhalte betrifft, die sich im 2004 ereignet haben. Bei 1'062 vermuteten Missbrauchsfällen in Betrieben, mit 2'589 betroffenen Personen (Kolonne 16 und 17), sind 204 Verständigungsverfahren gemeldet worden. Das bedeutet, dass es nur in einem Fünftel aller vermuteten Missbrauchsfälle in Betrieben zu einem Verständigungsverfahren gekommen ist.

Die Verstösse bzw. die vermuteten Missbräuche betrafen hauptsächlich Lohnzahlungen, welche die Vermutung von Verstössen oder Missbräuchen nahe legten (1'716 Betriebe/4'431 Personen). 882 Unregelmässigkeiten betrafen den Verdacht auf Nichteinhaltung von Mindestlöhnen aus allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen (Kolonne 24); die entspricht einem Anteil von 23% im Verhältnis zu 3'847 festgestellte Unregelmässigkeiten (Kolonne 18), bzw. 9% im Verhältnis zum Total von 9'593 kontrollierten Betrieben (Kolonne 9), wobei dieser Anteil gestützt auf die obigen Überlegungen durch 6 zu teilen ist – dies ergäbe ein Prozentsatz von 1.5%. Die betroffenen Personen waren 2'479 (Kolonne 25). In 1'337 Entsendebetrieben (35% der Unregelmässigkeiten, 14% der kontrollierten Betriebe – bzw. 2.3% unter Berücksichtigung der Teilung durch 6) wurden im 2005 Meldeverstösse begangen und bei 794 Fällen (20% der Unregelmässigkeiten, 8.3% der kontrollierten Betriebe – bzw. 1.4% bei Berücksichtigung der Teilung durch 6) wurden übrige Bestimmungen, zum Beispiel betreffend Arbeitszeiten, Arbeitssicherheit aber auch fremdenpolizeiliche Vorschriften verletzt (Kolonne 20 und Kolonne 30).

Im Rahmen der Berichterstattung 2004 betraf die Verstossquote 5.8%, zuzüglich 4.3% Verstösse, die nicht die Flankierenden Massnahmen betrafen. Dies bedeutet, dass sich die Verstossquote auf 16% erhöht hat, was vor allem auf die um 60% erhöhte Kontrolldichte, die auf besonders sensible Branchen fokussiert waren, zurückzuführen ist.

Die meisten Verstösse und vermutete Missbräuche erfolgten im Baunebengewerbe (2'340 Betriebe, davon 727 Unterschreitungen der Mindestlöhne) (Kolonne 18 und 24), im Bereiche der Montage, Reparatur, Service im Rahmen des Baunebengewerbes (364 Betriebe, davon 19 Verstösse gegen Mindestlöhne) (Kolonne 18 und 24), im Bauhauptgewerbe (340 Betriebe, davon 107 gegen Mindestlöhne und 146 gegen die Meldepflicht) (Kolonne 18, 24 und 22), im Personalverleih (143 Fälle, davon 77 Lohnunterschreitungen²¹) (Kolonne 18 und 34) und in der Landwirtschaft (100 Betriebe, davon 51 Lohnunterbietungen und 36 Verstösse gegen Arbeitsbedingungen) (Kolonne 18, 34 und 20+30). Auch in diesem Zusammenhang ist die Umrechnung auf einen Sechstel vorzunehmen, das heisst: im Baunebengewerbe 390 Betriebe mit Verstössen, 121 davon Unterschreitungen von Mindestlöhnen; 61 Betriebe mit Verstössen im Bereiche Montage, Reparatur, Service, 3 davon mit Verstössen gegen die Mindestlöhne, 57 Betriebe im Bauhauptgewerbe, 18 davon Verstösse gegen Mindestlöhne und 24 gegen die Meldepflicht; 24 Betriebe mit Verstössen im Personalverleih, 13 davon Lohnunterschreitungen und schliesslich 17 Betriebe mit Verstössen in der Landwirtschaft, davon 9 Lohnunterbietungen und 6 Verstösse gegen andere Arbeitsbedingungen

²¹ In der Personalverleihbranche sind z.T. auch in der Kolonne der Lohnunterschreitungen bei nicht ave-GAV-Löhnen auch Verstösse gegen Mindestlöhne im ave-GAV Bereich enthalten. Im einzelnen wird auf die Detailangaben unter 2 4 5 verwiesen.

Geht an:

- Verband der Personaldienstleister der Schweiz (VPDS)
- Schweiz. Arbeitgeberverband
- Schweiz. Gewerbeverband
- alle kantonalen Handelskammern

Bern, 6. Juli 2005

Unser Zeichen: TCGA/veh/gre
334.05-Info_verbotene Auslandsvermittlung

Verbotene Vermittlung und verbotener Verleih durch ausländische Vermittlungs- und Verleihagenturen

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren

Im Rahmen unserer Aufsichts- und Vollzugsarbeit bezüglich des Bundesgesetzes über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (AVG)¹ wurden wir in letzter Zeit mehrfach mit der Tatsache konfrontiert, dass verschiedene Personalverleihbetriebe in der Schweiz mit ausländischen – insbesondere deutschen – Arbeitsvermittlern zusammen arbeiten, m.a.W. erhielten wir Hinweise darauf, dass Verleihbetriebe sich wiederholt Arbeitnehmer durch ausländische Vermittlungsagenturen vermitteln liessen. Ebenso häufig geschieht diese Zusammenarbeit auch in Bezug auf „normale“ Arbeitgeber in der Schweiz. Mit diesem Schreiben wollen wir auf die Rechtslage hinsichtlich der verbotenen Inanspruchnahme der Dienstleistung einer ausländischen Vermittlungsagentur durch einen schweizerischen Arbeitgeber hinweisen.

Mit dem Inkrafttreten des Personenverkehrsabkommens² ist zwar auch die Dienstleistungserbringung von einem ausländischen Dienstleistungserbringer in die Schweiz erleichtert worden (Art. 5 des Abkommens in Verbindung mit Art. 17 Anhang I des Abkommens). Diesen Bestimmungen zufolge wird Dienstleistungserbringern das Recht eingeräumt, Dienstleistungen im Hoheitsgebiet einer andern Vertragspartei zu erbringen. Die Dienstleistung der Arbeitsvermittlung wurde jedoch von dieser Erleichterung mit Art. 22 Abs. 3 Bst. i von Anhang I des Abkommens explizit ausgenommen. Aufgrund dessen dürfen sich Vermittlungsbetriebe aus der EU/EFTA grundsätzlich in der Schweiz nach wie vor nicht frei betätigen.

Art. 2 Abs. 1 AVG unterstellt, wer regelmässig und gegen Entgelt in der Schweiz Arbeit vermittelt, indem er Stellensuchende und Arbeitgeber zum Abschluss von Arbeitsverträgen zusammenführt, einer Bewilligungspflicht. Nach Art. 3 Abs. 1 Bst. a AVG ist eine der Bewilligungsvor-

¹ Bundesgesetz vom 6. Oktober 1989 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih, Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG SR 823.11

² Abkommen vom 31. Juni 1999 zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft einerseits und der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten andererseits über die Freizügigkeit, SR 0.142.112.681

aussetzungen der Eintrag im Schweizerischen Handelsregister. Ein solcher Eintrag ist aber ausländischen Betrieben ohne Sitznahme in der Schweiz verwehrt.

Ausländische Vermittlungsagenturen können somit ohne Gründung einer Niederlassung in der Schweiz auch keine Betriebsbewilligung zur Ausübung dieser Tätigkeit in die Schweiz erhalten, womit die Tätigkeit in die Schweiz grundsätzlich ausgeschlossen bleibt.

Inländische Arbeitgeber, dazu gehören auch die Verleihbetriebe, die nun dennoch mit ausländischen Vermittlungsagenturen zusammenarbeiten, machen sich strafbar. Nach Art. 39 Abs. 2 Bst. a AVG wird mit einer Busse bis zu 40 000 Franken bestraft, wer vorsätzlich als Arbeitgeber die Dienste eines Vermittlers beansprucht, von dem er weiss, dass er die erforderliche Bewilligung nicht besitzt. Ausländische Vermittlungsagenturen können, wie nachgewiesen, nie im Besitz der fraglichen Bewilligung sein.

Ebenso ist aufgrund Art. 12 Abs. 2 AVG auch der Verleih vom Ausland in die Schweiz verboten. Arbeitgeber dürfen sich also auch nicht Personal von ausländischen Verleihbetrieben zur Verfügung stellen lassen und unterliegen diesbezüglich ebenfalls der Strafdrohung von Art. 39 Abs. 2 Bst. a AVG.

Wir möchten Sie deshalb bitten, bei Ihren Mitgliedern die nötige Informationsarbeit zu leisten und sie auf dieses Verbot hinzuweisen, damit solche Vermittlungen, ebenso wie Verleihverhältnisse vom Ausland in die Schweiz zukünftig unterbleiben und inländische Arbeitgeber deswegen auch nicht strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden müssen.

Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme und die kooperative Zusammenarbeit bestens.

Freundliche Grüsse

seco – Direktion für Arbeit

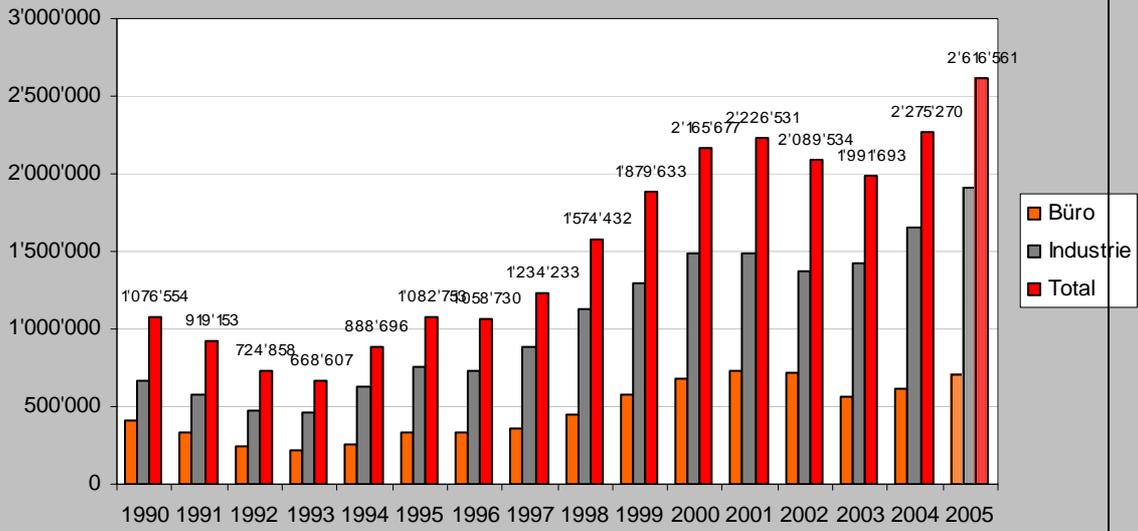


D. Babey
Chef Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung

Kopie:

- alle kantonalen Arbeitsämter
- alle kantonalen Migrationsämter
- Bundesamt für Migration
- zusätzlich publiziert unter www.treffpunkt-arbeit.ch

Lohnsumme der Temporärbranche (in 1000 CHF)



STATISTISCHE DATEN DER ARBEITSVERMITTLUNGS- UND VERLEIHTÄTIGKEIT IN DER SCHWEIZ
LE SERVICE DE L'EMPLOI ET LA LOCATION DE SERVICES EN SUISSE: DONNES STATISTIQUES

A 1 Beim **seco** registrierte bewilligte Vermittlungs- und Verleihbetriebe nach Kantonen

Stand: Dezember 2004

Agences de placement et de location de services agréées enregistrées au **seco**

Etat : décembre 2004

Kantone und FL	Betriebsart I	Betriebsart Ia	Betriebsart Ib	Betriebsart II	Betriebsart I/II	Betriebsart III	Betriebsart I/III	Betriebsart Ia/III	Betriebsart Ib/III	Betriebsart II/III	Total
Cantons et FL	Genre I	Genre Ia	Genre Ib	Genre II	Genre I/II	Genre III	Genre I/III	Genre Ia/III	Genre Ib/III	Genre II/III	Total
AG	74 (0) ¹	3 (0) ¹	1 (0) ¹	12 (0) ¹	0 (0) ¹	46	79	0	0	1	216 (0) ¹
AI	3 (0) ¹	0 (0) ¹	0 (0) ¹	0 (0) ¹	0 (0) ¹	1	1	0	0	0	5 (0) ¹
AR	4 (0) ¹	0 (0) ¹	0 (0) ¹	1 (0) ¹	0 (0) ¹	4	1	0	0	0	10 (0) ¹
BE	143 (3) ¹	8 (0) ¹	4 (0) ¹	24 (0) ¹	1 (0) ¹	43	102	1	0	0	326 (3) ¹
BL	48 (1) ¹	0 (0) ¹	1 (0) ¹	2 (0) ¹	0 (0) ¹	43	27	0	0	0	121 (1) ¹
BS	81 (0) ¹	1 (0) ¹	0 (0) ¹	2 (0) ¹	0 (0) ¹	53	73	1	0	0	211 (0) ¹
FL	11 (0) ¹	0 (0) ¹	0 (0) ¹	0 (0) ¹	0 (0) ¹	1	16	0	0	0	28 (0) ¹
FR	25 (0) ¹	0 (0) ¹	0 (0) ¹	4 (0) ¹	0 (0) ¹	13	21	0	0	0	63 (0) ¹
GE	120 (2) ¹	7 (0) ¹	1 (0) ¹	23 (1) ¹	0 (0) ¹	50	84	0	2	0	287 (3) ¹
GL	4 (0) ¹	0 (0) ¹	0 (0) ¹	0 (0) ¹	0 (0) ¹	1	1	0	0	0	6 (0) ¹
GR	17 (2) ¹	1 (0) ¹	2 (0) ¹	8 (0) ¹	0 (0) ¹	6	9	0	0	0	43 (2) ¹
JU	3 (0) ¹	0 (0) ¹	0 (0) ¹	1 (0) ¹	0 (0) ¹	0	11	0	0	0	15 (0) ¹
LU	46 (0) ¹	5 (1) ¹	3 (0) ¹	7 (1) ¹	0 (0) ¹	22	22	0	1	0	106 (2) ¹
NE	7 (0) ¹	0 (0) ¹	1 (0) ¹	7 (0) ¹	0 (0) ¹	6	32	0	0	0	53 (0) ¹
NW	3 (0) ¹	0 (0) ¹	0 (0) ¹	1 (0) ¹	0 (0) ¹	1	4	0	0	0	9 (0) ¹
OW	2 (0) ¹	0 (0) ¹	1 (0) ¹	2 (0) ¹	0 (0) ¹	0	2	0	0	0	7 (0) ¹
SG	109 (4) ¹	3 (0) ¹	3 (0) ¹	18 (0) ¹	0 (0) ¹	34	55	1	2	0	225 (4) ¹
SH	8 (0) ¹	0 (0) ¹	0 (0) ¹	3 (0) ¹	0 (0) ¹	5	9	0	0	0	25 (0) ¹
SO	29 (0) ¹	1 (0) ¹	1 (0) ¹	7 (0) ¹	0 (0) ¹	13	27	0	0	0	78 (0) ¹
SZ	42 (0) ¹	0 (0) ¹	2 (0) ¹	8 (0) ¹	0 (0) ¹	21	12	0	0	0	85 (0) ¹
TG	25 (2) ¹	1 (0) ¹	2 (0) ¹	11 (0) ¹	0 (0) ¹	19	26	0	2	0	86 (2) ¹
TI	31 (0) ¹	0 (0) ¹	1 (0) ¹	14 (0) ¹	0 (0) ¹	20	18	0	0	0	84 (0) ¹
UR	3 (0) ¹	0 (0) ¹	0 (0) ¹	0 (0) ¹	0 (0) ¹	0	2	0	0	0	5 (0) ¹
VD	86 (0) ¹	6 (0) ¹	3 (0) ¹	30 (0) ¹	2 (0) ¹	33	95	2	1	0	258 (0) ¹
VS	6 (1) ¹	0 (0) ¹	3 (0) ¹	8 (0) ¹	0 (0) ¹	9	26	0	0	0	52 (1) ¹
ZG	77 (1) ¹	0 (0) ¹	1 (0) ¹	2 (0) ¹	1 (0) ¹	64	29	0	0	0	174 (1) ¹
ZH	681 (16) ¹	11 (2) ¹	1 (0) ¹	97 (1) ¹	4 (0) ¹	234	208	0	0	0	1'236 (19) ¹
TOTAL	1'688 (32)¹	47 (3)¹	31 (0)¹	292 (3)¹	8 (0)¹	742	992	5	8	1	3'814 (38)¹

¹ Betriebe, die ausschliesslich Internetvermittlungen getätigt haben, ohne Kenntnisse zu erhalten, ob Arbeitsverträge zustande gekommen sind (ab 2004 erfasst).

¹ L'entreprise a pratiqué uniquement le placement par Internet et ignore si ces placements ont abouti à des contrats de travail (saisi dès 2004).

I Arbeitsvermittlung / Placement
Ia Vermittlung durch Berufsverband / Placement par une organisation professionnelle
Ib Vermittlung durch gemeinnütze Organisation / Placement par une institution d'utilité publique
II Vermittlung im Künstler-, Musiker- und Modellbereich / Placement d'artistes, de musiciens et de mannequins
I/II Arbeitsvermittlung und Künstlervermittlung / Agence de placement et placement d'artistes, de musiciens et de mannequins
III Personalverleih / Location de services
I/III Arbeitsvermittlung und Personalverleih / Placement et location de services
Ia/III Arbeitsverm. durch Berufsverband und Personalverleih / Placement par une organisation professionnelle et location de services
Ib/III Arbeitsverm. durch gemmeinnütz. Organ. und Personalverleih / Placement par une instit. d'utilité publ et location de services
II/III Vermittlung Künstler-, Musik, Mannequin-B. und Personalverleih / placem. d'artistes, de music., manneq. et loc. de services

C 1 Anzahl der dem **seco** gemeldeten Einsatzstunden der letzten drei Jahre nach Kantonen
Nombre d'heures de travail, selon chiffres annoncés au seco, accomplies dans des entreprises de travail temporaire sur la base de contrats de location de services entre 2002 et 2004

Kantone	Einsatzstunden		
Cantons	<i>Heures de travail accomplies</i>		
	2002	2003	2004
AG	5'382'475	6'171'869	7'364'725
AI	0	11'639	0
AR	46'808	29'496	34'364
BE	6'975'666	6'399'706	7'286'306
BL	2'041'886	2'083'733	2'201'963
BS	6'841'647	6'758'662	6'806'483
FL	Zahlen nicht bekannt / Données non connues		
FR	1'520'923	1'843'116	2'038'873
GE	7'856'543	7'566'708	8'508'271
GL	47'545	57'972	90'751
GR	372'998	541'630	486'582
JU	1'161'723	1'215'620	1'433'333
LU	1'970'130	2'070'621	2'012'278
NE	3'021'143	2'418'489	3'087'731
NW	180'676	229'687	255'650
OW	8'600	16'385	17'398
SG	2'965'500	3'308'878	4'338'557
SH	367'961	452'900	588'091
SO	1'871'144	2'662'489	3'081'158
SZ	602'404	558'328	603'192
TG	1'232'218	1'627'790	1'944'400
TI	1'993'449	2'310'625	2'615'090
UR	71'621	96'435	97'036
VD	6'955'399	7'593'501	9'021'284
VS	2'774'358	3'043'408	3'433'837
ZG	1'188'959	1'391'634	1'982'805
ZH	¹ 25'991'158	² 21'776'876	³ 24'694'343
Total	83'442'934	82'238'197	94'024'501

Von ausschliesslich einem Betrieb wurde durch das Verleihen von AusländerInnen im Ausland folgende Einsatzstunden erzielt:
Le nombre d'heures suivant de location de services d'étrangers et d'étrangères à l'étranger a été réalisé par une seule entreprise :

¹ 13'394'087 (Jahr / année 2002)

² 9'915'507 (Jahr / année 2003)

³ 10'766'238 (Jahr / année 2004)



Temporäre Arbeit in der Schweiz

- 2005 bezog knapp ein Prozent (27'000) der Arbeitnehmenden ihren Lohn von einem Temporärbüro
- 6,4% der Arbeitnehmenden fanden ihre Stelle über ein Temporärbüro
- Diese Anteile sind seit 2001 relativ stabil:

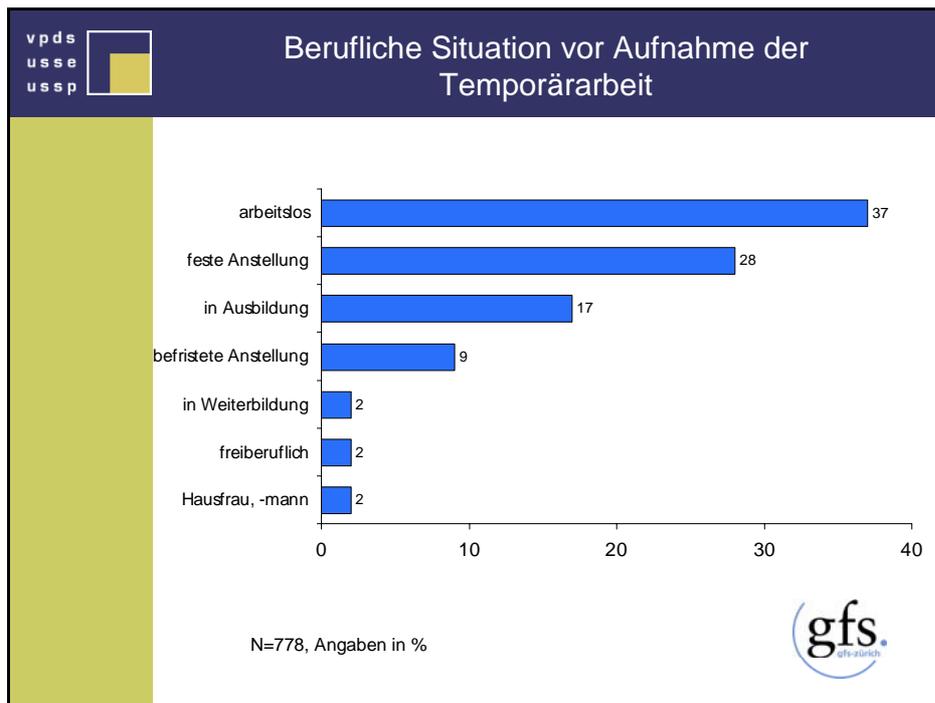
	2001	2002	2003	2004	2005
Anzahl Arbeitnehmer mit von Temporärbüro vermittelten Stelle	190'000	209'000	199'000	201'000	202'000
in %	6.2	6.8	6.5	6.5	6.4
Anzahl temporäre Arbeitnehmer	26'000	21'000	19'000	22'000	27'000
in %	0,8	0,7	0,6	0,7	0,8

Quelle: BFS/SAKE



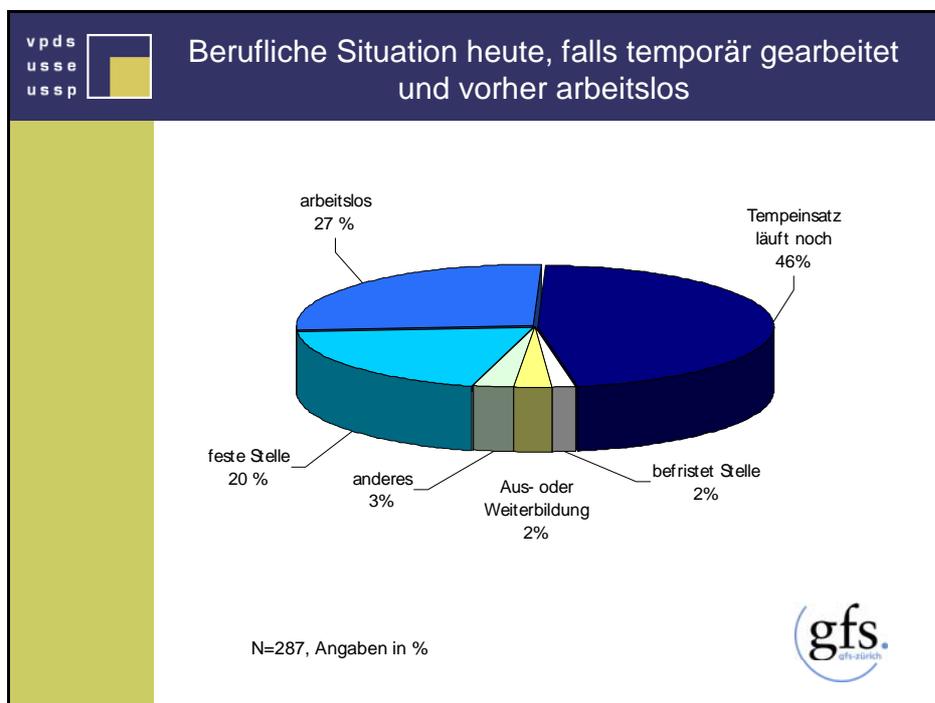
Temporäre Arbeit in der Schweiz

- Der Anteil der temporär angestellten Männer ist deutlich grösser als derjenige der Frauen (2005: Männer: 75%, Frauen: 25%)
- Überproportional vertreten sind die 15-24-Jährigen (38%), während die älteren Arbeitnehmenden unterdurchschnittliche Anteile aufweisen (2005: 40-54-Jährige: 18%, 55-64-Jährige: 4%)
- Fazit: Die Temporärbüros nehmen eine wichtige Brückenfunktion zwischen Erwerbslosigkeit und Erwerbstätigkeit ein, dies vor allem bei der Arbeitsvermittlung junger Arbeitskräfte



Die Angaben beziehen sich auf das Jahr 2004 und entstammen einer gemeinsam mit der gfs unternommenen, eigenen Erhebung.

Graphik 4



Die Angaben beziehen sich auf das Jahr 2004 und entstammen einer gemeinsam mit der gfs unternommenen, eigenen Erhebung.