

UNIVERSITÄT BERN  
Rechtswissenschaftliche Fakultät

Betreut durch:

Prof. Dr. iur. Roland Müller

---

**Masterarbeit Arbeitsrecht FS 2012**  
„Verantwortung für Arbeitssicherheit im  
Personalverleih“

---

Vorgelegt am 25.05.2012

Verfasser:

Raphael Ciapparelli

# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis</b> .....	<b>I</b>
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>VII</b>
<b>Internetquellen</b> .....	<b>IX</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	<b>XI</b>
<b>I. Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>A. Problemstellung</b> .....	<b>1</b>
<b>B. Zielsetzung</b> .....	<b>2</b>
<b>C. Methodik</b> .....	<b>3</b>
<b>D. Begriffsbestimmung</b> .....	<b>3</b>
1. Personalverleih.....	3
2. Arbeitssicherheit.....	3
3. Verantwortung.....	4
<b>E. Abgrenzung</b> .....	<b>4</b>
<b>II. Rechtlicher Teil</b> .....	<b>5</b>
<b>A. Personalverleih</b> .....	<b>5</b>
1. Rechtliche Grundlagen.....	5
2. Rechtliches Dreiecksverhältnis.....	5
a) Allgemeines .....	5
b) Rechtsverhältnis zwischen Verleiher und Arbeitnehmer .....	5
c) Rechtsverhältnis zwischen Verleiher und Entleiher .....	7
d) Rechtsverhältnis zwischen Entleiher und Arbeitnehmer .....	7
3. Erscheinungsformen .....	8
a) Allgemeines .....	8
b) Temporärarbeit.....	8
c) Leiharbeit .....	9
d) Gelegentliches Überlassen.....	10
4. Bedeutung in der Praxis.....	10

a) Entwicklung der Branche auf dem Schweizer Markt.....	10
b) Vor- und Nachteile .....	11
5. Profil des durchschnittlichen Leiharbeiters.....	12
a) Allgemeines .....	12
b) Bildung / Arbeitsbereich.....	12
c) Alter / Geschlecht .....	13
d) Staatsangehörigkeit.....	13
e) Zivilstand.....	15
f) Anstellungsdauer .....	16
g) Unfallzahlen im Vergleich .....	16
h) Dauer der Arbeitsunfähigkeit .....	17
<b>B. Arbeitsicherheit.....</b>	<b>19</b>
1. Begriffserklärung.....	19
a) Einordnung.....	19
b) Unfallbegriff .....	19
c) Berufsunfall im Besonderen.....	20
d) Berufskrankheit .....	20
2. Instanzen / Organe.....	20
a) Allgemeines .....	20
b) EKAS .....	21
3. Durchführung.....	21
4. Hilfsmittel .....	23
a) Hilfsmittel der EKAS für den Personalverleih.....	23
b) Sicherheits-Charta.....	24
5. Versicherungsschutz .....	24
<b>C. Verantwortung .....</b>	<b>26</b>
1. Rechtliche Grundlagen.....	26
a) Öffentliches Recht.....	26
b) Privatrecht.....	26
c) EU Recht.....	27

d) ILO .....	27
2. Verantwortung Verleiher .....	27
a) Richtige Auswahl.....	27
b) Haftung Verleiher gegenüber Entleiher .....	27
3. Verantwortung Entleiher gegenüber Verleiher .....	28
4. Verantwortung Entleiher gegenüber Arbeitnehmer .....	28
a) Gemäss OR .....	28
aa) Allgemeines .....	28
bb) Fürsorgepflicht.....	29
cc) Weisungsrecht.....	31
dd) Relation zum öffentlichen Recht .....	32
b) Gemäss UVG und ArG .....	32
c) Gemäss VUV.....	33
aa) Geltungsbereich für ausgeliehenes Personal .....	33
bb) Schutzmassnahmen und Schutzeinrichtungen.....	33
cc) PSA.....	34
dd) Information und Anleitung.....	34
ee) Delegation Arbeitssicherheit auf Arbeitnehmer.....	35
ff) Arbeiten mit besonderen Gefahren.....	35
gg) Zusammenwirken mehrerer Betriebe .....	36
d) Gemäss GAV Personalverleih .....	36
e) Haftung Entleiher.....	37
5. Verantwortung Arbeitnehmer.....	37
a) Allgemeines .....	37
b) Mitwirkungspflicht .....	38
c) Mitspracherecht.....	39
d) Leistungsverweigerungsrecht .....	39
e) Weitere Rechte und Pflichten.....	39
f) Haftung Arbeitnehmer .....	40
<b>D. Zusammenfassung theoretischer Teil .....</b>	<b>40</b>

<b>III. Praktischer Teil .....</b>	<b>42</b>
<b>A. Qualitative Studie .....</b>	<b>42</b>
1. Einführung .....	42
a) Untersuchungsziel .....	42
b) Untersuchungszielgruppen .....	42
c) Datenerhebungsmethodik .....	42
d) Untersuchungsgrenzen .....	42
2. Untersuchungen und Ergebnisse .....	43
a) Vorgehensweise .....	43
b) Allgemeines zum Personalverleih .....	43
aa) Personalverleih in der Arbeitswelt .....	43
bb) Qualität der Verleiher .....	43
cc) Qualität der Verliehenen .....	44
c) Arbeitssicherheit .....	45
aa) Problem Dreiecksverhältnis .....	45
bb) Gleichbehandlung von festangestelltem und temporärem Personal .....	45
cc) Problem Kommunikation .....	46
dd) Zusammenarbeit der Zuständigen betreffend Arbeitssicherheit .....	46
ee) Sanktionen für das Nichteinhalten von Rechten und Pflichten .....	46
d) Berufsunfälle .....	47
aa) Problem Unfallmanagement .....	47
bb) Problem Sprachbarriere .....	47
cc) Ablauf nach einem Berufsunfall .....	48
<b>B. Quantitative Studie .....</b>	<b>49</b>
1. Einführung .....	49
a) Untersuchungsziel .....	49
b) Untersuchungszielgruppen .....	49
c) Datenerhebungsmethodik .....	49
d) Untersuchungsgrenzen .....	50
2. Untersuchungen und Ergebnisse .....	50

a) Fragen 1 bis 4: Geschlecht, Alter, Nationalität.....	50
aa) Frage 1: Wie sieht das Verhältnis zwischen Männer und Frauen bei den von Ihnen verliehenen Arbeitnehmer/innen aus? .....	50
bb) Frage 2: Wie hoch ist das durchschnittliche Alter der von Ihnen verliehenen Arbeitnehmer/innen? .....	51
cc) Frage 3: Wie sieht das Verhältnis zwischen Schweizer und Ausländer bei den von Ihnen verliehenen Arbeitnehmer/innen aus? .....	51
dd) Frage 4: Welche Nationalitäten sind zur Zeit am häufigsten vertreten?.....	52
b) Frage 5 bis 11: Vermittlungstätigkeit durch den Verleiher .....	52
aa) Frage 5: Wie lange dauert durchschnittlich ein Einsatz?.....	52
bb) Frage 6: Haben die von Ihnen verliehenen Arbeitnehmer/innen eine abgeschlossene Berufsausbildung? .....	53
cc) Frage 7: Wie gut kennen Sie die von Ihnen verliehenen Arbeitnehmer/innen? .....	53
dd) Frage 8: Wie viele Arbeitnehmer/innen vermitteln Sie pro Tag? .....	54
ee) Frage 9: In welche Branchen vermitteln Sie die Arbeitnehmer/innen am häufigsten? .....	54
ff) Frage 10: Wie funktioniert die Kommunikation zwischen Ver- und Entleiher betreffend geeignete/r Temporärarbeitnehmer/in? .....	55
gg) Frage 11: Wie häufig müssen Sie eine/n Vermittelte/n auswechseln, weil er/sie nicht geeignet ist für den konkreten Einsatz? .....	56
c) Fragen 12 bis 17: Arbeitssicherheit.....	56
aa) Frage 12: Wer trägt Ihrer Meinung nach die Verantwortung für die Arbeitssicherheit der verliehenen Arbeitnehmer/innen? .....	56
bb) Frage 13 und 14: Wie werden Sie als Verleiher/in für Arbeitssicherheit in den jeweiligen Branchen der von Ihnen verliehenen Arbeitnehmer/innen geschult oder instruiert? / Instruieren Sie die zu verleihenden Arbeitnehmer/innen bezüglich Arbeitssicherheit in ihrer jeweiligen Branche? .....	57
cc) Frage 15: Welche von der EKAS erarbeiteten Hilfsmittel werden Ihrer Meinung nach in der Praxis verwendet?.....	57
dd) Frage 16: Wer ist bei Ihnen für die persönliche Sicherheitsausrüstung (PSA) zuständig? ..	58
ee) Frage 17: Werden die von Ihnen verliehenen Arbeitskräfte vom Einsatzbetrieb bezüglich Arbeitssicherheit instruiert? .....	58
d) Fragen 18 bis 23: Berufsunfälle .....	59
aa) Frage 18: Wie viele Berufsunfälle kommen bei Ihnen monatlich im Schnitt pro 100 Arbeitnehmer/innen vor? .....	59

bb) Frage 19: Wie lange sind die von Ihnen verliehenen Arbeitnehmer/innen im Schnitt arbeitsunfähig? .....	59
cc) Frage 20: Kennen Sie den detaillierten Unfallvorgang der Ihnen vom/von der Temporärarbeiter/in gemeldet wird? .....	60
dd) Frage 21: Werden Sie nach Eintreten eines Berufsunfalls vom Einsatzbetrieb telefonisch benachrichtigt?.....	60
ee) Frage 22: Muss Ihnen der Einsatzbetrieb ein internes Unfallprotokoll zustellen? .....	61
ff) Frage 23: Führen Sie eine Unfallstatistik in der die verunfallten Temporärarbeiter/innen und die Einsatzbetriebe erfasst werden? .....	62
<b>C. Zusammenfassung praktischer Teil.....</b>	<b>62</b>
<b>IV. Zusammenfassung und Lösungsansätze .....</b>	<b>64</b>
<b>A. Allgemeines zum Personalverleih.....</b>	<b>64</b>
<b>B. Problematik auf Seiten der Verleiher .....</b>	<b>64</b>
1. Grundinstruktion .....	64
2. Unfallmanagement .....	65
<b>C. Problematik auf Seiten der Entleiher.....</b>	<b>66</b>
1. Fürsorgepflicht .....	66
2. Kommunikation.....	67
<b>D. Problematik auf Seiten der Arbeitnehmer .....</b>	<b>67</b>
1. Persönliche Eigenschaften der Arbeitnehmer .....	67
2. Verantwortung.....	68
<b>E. Schlusswort.....</b>	<b>69</b>
<b>Anhänge .....</b>	<b>70</b>
<b>A1 Verzeichnis der Interviewpartner aus der qualitativen Studie .....</b>	<b>70</b>
<b>A2 Fragen an Sicherheitsbeauftragte in Betrieben.....</b>	<b>71</b>
<b>A3 Fragen an Fachpersonen von Swisstaffing, SUVA, UNIA, Arbeitsinspektorat Kanton Solothurn.....</b>	<b>72</b>
<b>A4 Anfrage per E-Mail und Fragebogen quantitative Studie .....</b>	<b>75</b>
<b>A5 Rohdaten quantitative Studie .....</b>	<b>82</b>

## Literaturverzeichnis

Aufgrund der Vollständigkeit werden Quellen, die nur einmal verwendet und zitiert wurden, ebenfalls im Literaturverzeichnis aufgeführt.

BACHMANN ROLAND: Verdeckter Personalverleih: Aspekte zur rechtlichen Ausgestaltung, zur Bewilligungspflicht, zum Konzernverleih und zum Verleih mit Auslandsberührung, in: Stöckli Jean-Fritz (Hrsg.), Mitteilungen des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht 2010 (ArbR), Bern, 2010 (zit.: BACHMANN, S.).

VON BÜREN ROLAND, Teilzeitarbeit und temporäre Arbeit als neue Form von Dienstleistungen im schweizerischen Recht, Diss. Bern, 1971 (zit.: VON BÜREN, S.).

GEISER THOMAS / VON KAENEL ADRIAN / WYLER RÉMY (Hrsg.), Stämpflis Handkommentar SHK, Arbeitsgesetz, Bern 2005 (zit.: GEISER / VON KAENEL / WYLER, Art. N).

GEISER THOMAS / MÜLLER ROLAND, Arbeitsrecht in der Schweiz, 2. Auflage, Bern, 2012 (zit.: GEISER / MÜLLER S. N).

HÄUSELE HARALD: Weisungen und Gewissen im Arbeitsrecht, oder: Weshalb der Arbeitnehmerbegriff Gewissensfreiheit enthält, in: RÜTHERS BERND (Hrsg.), Schriften zur Rechts- und Sozialwissenschaft, Band 4, Konstanz, 1989 (zit.: HÄUSELE, S.).

HENSCH ANGELA, Anstellungsbedingungen, in: SCHÜRER HANSUELI / SCHÜRER CHRISTOPH (Hrsg.), Handbuch Arbeitsrecht im Betrieb, 1. Auflage, Männedorf, 2012 (zit.: HENSCH, Ziff.).

HONSELL HEINRICH / VOGT NEDIM / WIEGAND WOLFGANG (Hrsg.), Basler Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, Obligationenrecht I, Art. 1-529 OR, 5. Auflage, Basel 2011 (zit.: BSK-BEARBEITER, Art. N).

KIESER UELI / LANDOLT HARDY, Unfall – Haftung – Versicherung, 1. Auflage, Glarus, 2011 (zit.: KIESER / LANDOLT, S. N).

MÜLLER ROLAND, Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz, ArbR 1997, S. 143 (zit.: MÜLLER, S.)

MURER ERWIN / STAUFFER HANS-ULRICH (Hrsg.), Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Bundesgesetz über die Unfallversicherung, Zürich, 2003 (zit.: MURER / STAUFFER, Art. S.).

NEF URS CHRISTOPH, Temporäre Arbeit, Diss. Zürich, 1971 (zit.: NEF, S.).

PORTMANN WOLFGANG / STÖCKLI JEAN-FRITZ, Schweizerisches Arbeitsrecht, 2. Auflage, Zürich, 2007 (zit.: PORTMANN / STÖCKLI, S. N).

PORTMANN WOLFGANG / STÖCKLI JEAN-FRITZ / DUNAND JEAN-PHILIPPE (Hrsg.), Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts (JAR), Bern (zit.: JAR Jg. S.).

REHBINDER MANFRED, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15. Auflage, Bern, 2002 (zit.: REHBINDER, S. N).

REHBINDER MANFRED / STÖCKLI JEAN-FRITZ, Berner Kommentar zum schweizerischen Privatrecht, Das Obligationenrecht, Der Arbeitsvertrag, Art. 319-362 OR, Einleitung und Kommentar zu den Art. 319-330b OR, 3. Auflage, Bern 2010 (zit.: BK-REHBINDER / STÖCKLI, Art. N).

RITTER ANDREAS, Das revidierte Arbeitsvermittlungsgesetz und dessen Auswirkungen auf die betroffenen Wirtschaftszweige, Diss. Zürich, 1994 (zit.: RITTER, S.).

STAEHELIN ADRIAN, Der Arbeitsvertrag, Art. 319-330a OR, in: Gauch Peter / Schmid Jörg (Hrsg.), Zürcher Kommentar zum Schweizerischen Zivilrecht, Teilband V 2c, Vierte, völlig neu bearbeitete Auflage, Zürich 2006 (zit.: ZK-Staehelin, Art. N).

STREIFF ULLIN / VON KAENEL ADRIAN, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 6., vollständig überarbeitete und stark erweiterte Auflage, Zürich, 2006 (zit.: STREIFF / VON KAENEL, Art. N).

THÉVENOZ LUC, Le travail intérimaire, Dis. Genf, 1987 (zit.: THÉVONEZ N).

TOBLER ROLF A. / FAVRE CHRISTIAN / MUNOZ CHARLES / GULLO EHM DANIELA, Arbeitsrecht, Obligationenrecht (Art. 319-362 OR), Gleichstellungsgesetz, Arbeitsgesetz, Kommentierte Gesetzesausgabe mit bundesgerichtlicher und kantonaler Rechtsprechung, Lausanne 2006 (zit.: TOBLER / FAVRE / MUNOZ / GULLO EHM, Art. N).

TRIPONEZ PIERRE, Arbeitsvermittlung und Personalverleih, in: Reh binder Manfred (Hrsg.), Mitteilungen des Instituts für Schweizerisches Arbeitsrecht, ArbR, Zürich, 1983 (zit.: TRIPONEZ, S.).

VISCHER FRANK, Der Arbeitsvertrag, in: WIEGAND Wolfgang (Hrsg.), Schweizerisches Privatrecht, Obligationenrecht – Besonderer Teil, Bd. VII/4, 3. Auflage, Basel / Genf / München, 2005. (zit.: VISCHER, S.).

## Internetquellen

Der Duden, <<http://www.duden.de>>.

Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS), <<http://www.ekas.admin.ch>>.

Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS), Richtlinie Arbeitsmittel 6512, <<http://www.ekas.admin.ch/index-de.php?frameset=34&start=12>> (zit. Richtlinie Arbeitsmittel, S.).

Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS), Selbstportrait, Prävention von Berufsunfällen und Berufskrankheiten im Zentrum, Ausgabe Januar 2011, Luzern, 2011, <<http://www.ekas.admin.ch/index-de.php?frameset=11>> (zit.: EKAS-Selbstportrait, S.).

Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS), Wegleitung der EKAS durch die Arbeitssicherheit vom 09.03.2012, Luzern, 2012, <<http://wegleitung.ekas.ch/>> (zit.: EKAS-Wegleitung, S.).

HR Today, das Schweizer Human Recource-Portal, <<http://www.hrtoday.ch/hrtoday/de/meta/publikationen/uebersicht.php>> (zit.: Auflage Jahr, S.).

JANUTIN ERICH, Referat Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Betrieb, Gesetzliche Grundlagen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes in der Schweiz, EKAS, Zürich 2011 <<http://www.ekas.admin.ch/index-de.php?frameset=4>> (zit.: JANUTIN, S.).

ROSINGER MYRA / DJURDJEVIC DRAGANA, Temporärarbeit in der Schweiz: Motive und Arbeitsperspektiven in: Die Volkswirtschaft, Das Magazin für Wirtschaftspolitik, 12, St. Gallen, 2007, <[http://www.swissstaffing.ch/xml\\_1/internet/de/application/d36/f66.cfm](http://www.swissstaffing.ch/xml_1/internet/de/application/d36/f66.cfm)> (zit.: ROSINGER / DJURDJEVIC, S.).

Schweizerischer Baumeisterverband (SBV), Merkblatt, Arbeitssicherheit im Personalverleih, Zürich, 2009, <<http://www.baumeister.ch/rechtsdienst/merkblaetter/>> (zit.: Merkblatt-SBV, S. N).

Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (SUVA), <<http://www.suva.ch>>.

Schweizerischer Versicherungsverband SSV, Die Schweizer Privatversicherungen, Wegleitung zur obligatorischen Unfallversicherung UVG, 3. Vollständig überarbeitete Auflage, Zürich, 2004, <<http://www.svv.ch/de/publikationen/wegleitung-zur-obligatorischen-unfallversicherung-uvg>> (zit.: UVG-Wegleitung, S.).

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), SECO Rundschreiben 2004 / 21, Bern, 2004, <[http://www.treffpunkt-arbeit.ch/dateien/Private\\_Arbeitsvermittlung/Rundschreiben\\_suva\\_d.pdf](http://www.treffpunkt-arbeit.ch/dateien/Private_Arbeitsvermittlung/Rundschreiben_suva_d.pdf)> (zit.: SECO Rundschreiben 2004 21, S.).

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Überprüfung der heutigen Situation im Bereich des Personalverleihs (Arbeitsvermittlungsgesetz, AVG), Bericht, Bern, 2008, <[http://www.treffpunkt-arbeit.ch/downloads/private\\_arbeitsvermittler/](http://www.treffpunkt-arbeit.ch/downloads/private_arbeitsvermittler/)> (zit.: SECO AVG, S.).

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Weisungen und Erläuterungen zum Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih vom 6. Oktober 1989, zur Verordnung über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih vom 16. Januar 1991 und zur Verordnung über Gebühren, Provisionen und Kautionen im Bereich des Arbeitsvermittlungsgesetzes vom 16. Januar 1991, Bern, 2003, <[http://www.treffpunkt-arbeit.ch/downloads/private\\_arbeitsvermittler/](http://www.treffpunkt-arbeit.ch/downloads/private_arbeitsvermittler/)> (zit.: AVG-Weisungen, S.).

STUDER RAHEL, SCHOLZ-OBERMATT, LANFRANCONI BRUNO, Unfallrisiken und Schadenverlauf im Personalverleih, Eine wissenschaftliche Analyse der SSUV im Auftrag der EKAS zur Optimierung der Unfallprävention für Leiharbeiter, Luzern, 2009, <<http://www.unfallstatistik.ch/d/publik/artikel/pdf/Personalverleih.pdf>> (zit.: STUDER / SCHOLZ-OBERMATT / LANFRANCONI, S.).

Swissstaffing, Die Temporärarbeit in der Schweiz, Aktualisierungsstudie, Dübendorf, 2011, <[http://www.swissstaffing.ch/documents/swissstaffing\\_Die\\_Temporaerarbeit\\_in\\_der\\_Schweiz.pdf](http://www.swissstaffing.ch/documents/swissstaffing_Die_Temporaerarbeit_in_der_Schweiz.pdf)> (zit.: swissstaffing, S.).

## Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AHVG	Bundesgesetz vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) [SR 831.10]
AJP	Aktuelle juristische Praxis
ArG	Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) [SR 822.11]
ArGV 3	Verordnung 3 vom 18. August 1993 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3) (Gesundheitsvorsorge) [SR 822.113]
ArGV 4	Verordnung 4 vom 18. August 1993 zum Arbeitsgesetz (ArGV 4) (Industrielle Betriebe, Plangenehmigung und Betriebsbewilligung) [SR 822.114]
Art.	Artikel
AVG	Bundesgesetz vom 6. Oktober 1989 über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz AVG) [SR 823.11]
BGE	Entscheidungen des Schweizerischen Bundesgerichts, amtliche Sammlung (Lausanne)
BK	Berner Kommentar
BSK	Basler Kommentar
BV	Bundesverfassung vom 18. April 1999 der Schweizerischen Eidgenossenschaft [SR 101]
E.	Erwägung
EKAS	Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit
f. / ff.	folgende
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
ILO	International Labour Organization
i.S.v.	Im Sinne von
JAR	Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts

N	Note
Nr.	Nummer
OR	Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) [SR 220]
PSA	Persönliche Sicherheitsausrüstung
S.	Seite
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
u.a.	unter anderem
UVG	Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG) [SR 832.20]
UVV	Verordnung vom 20. Dezember 1982 über die Unfallversicherung (UVV) [SR 832.202]
vgl.	Vergleiche
ZGB	Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907 [SR 210]
Ziff.	Ziffer
ZK	Zürcher Kommentar

## I. Einleitung

### A. Problemstellung

Auf dem Arbeitsmarkt steigt mit der Globalisierung der internationale Wettbewerb. Dadurch wächst die Nachfrage nach flexibleren Arbeitsformen. Eine Variante dafür ist der Einsatz von Arbeitnehmern<sup>1</sup> aus dem Personalverleih. Bei schwankenden Auslastungen können Firmen kurzfristig die Anzahl der Angestellten ihrem aktuellen Bedarf anpassen. Mit der Inanspruchnahme des Personalverleihs können sie schnell und unkompliziert ihren Personalbestand erweitern und auch wieder verringern, ohne dass dabei das festangestellte Personal tangiert wird. Es besteht ein betriebs- und volkswirtschaftliches Bedürfnis am Personalverleih.<sup>2</sup> Die Nachfrage von flexiblen, kurzfristig einsetzbaren Arbeitskräften zeigt sich beispielsweise in der „just-in-time“ Produktion, welche heute mehr denn je zur Anwendung kommt.<sup>3</sup>

Der grösste Teil der Gesetzgebung, der die Arbeitssicherheit regelt, ist auf konventionelle Arbeitsverhältnisse zwischen zwei Parteien, dem Arbeitgeber auf der einen Seite und dem Arbeitnehmer auf der anderen Seite, zugeschnitten. Beim Personalverleih kommt jedoch noch eine dritte Partei, der Entleiher, ins Spiel. Der Verleiher als eigentlicher Arbeitgeber kennt sich in den Betrieben der Entleiher meistens nicht aus. Deshalb kann er nicht alle Aufgaben, welche er gegenüber dem Arbeitnehmer hat, kompetent ausführen. Dies führt dazu, dass er diese auf den Entleiher überwälzen muss. Welche Aufgaben konkret überwält werden können, ist jedoch nicht immer klar.

Die Rechte und Pflichten der Beteiligten im Personalverleih sind – auch insbesondere bezüglich Verantwortungsaufteilung – in Gesetzgebung und Rechtsprechung nur allgemein gefasst. Verbände von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite haben dem mit dem Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih<sup>4</sup>, welcher am 1. Januar 2012 in Kraft getretenen ist, entgegengewirkt. Es war

---

<sup>1</sup> Der Einfachheit halber wird in dieser Arbeit die männliche Form verwendet, wobei damit selbstverständlich auch das weibliche Geschlecht gemeint ist.

<sup>2</sup> SECO AVG, S.8.

<sup>3</sup> SECO AVG, S. 16.

<sup>4</sup> Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih (nachfolgend GAV Personalverleih).

nötig, eine einheitliche Lösung in der gesamten Branche zu finden. Wer welche Funktionen für die Arbeitssicherheit im Detail wahrnehmen muss, wird im GAV Personalverleih nicht eingehend behandelt.

Die Verleihbranche hat ein sehr hohes Berufsunfallrisiko.<sup>5</sup> Gewisse Ursachen dafür liegen auf der Hand und es wird versucht, diese Probleme anzugehen. Die aktuellen Unfallzahlen zeigen jedoch, dass vieles betreffend Arbeitssicherheit bei den Beteiligten noch unklar ist und nicht richtig funktioniert.

## **B. Zielsetzung**

Mit dieser Arbeit sollen folgende Ziele erreicht werden:

- Überblick der gesetzlichen Regelung mit Einbindung der aktuellen Rechtsprechung;
- Darstellung der Umsetzung und deren Probleme in der Praxis;
- Erkenntnisse sammeln und Lösungsansätze erarbeiten.

Nach einer jeweils groben Einführung in die Themen Personalverleih und Arbeitssicherheit soll aufgezeigt werden, welche Teile der Verantwortung vom Verleiher auf den Entleiher übertragen werden und welche Rolle der Entliehene dabei einnimmt, um damit Klarheit über die Rechte und Pflichten der Beteiligten in diesem Dreiecksverhältnis des Personalverleihs hinsichtlich Arbeitssicherheit zu schaffen.

Im nächsten Teil wird die praktische Sichtweise als Ergänzung zur Theorie eingebracht. Durch die Befragungen von Verleihern, Entleihern und Fachpersonen sollen die Mängel hinsichtlich Arbeitssicherheit und Gründe für die hohe Unfallgefahr eruiert werden.

Durch die Erkenntnisse aus der Analyse des theoretischen Teils sowie aus der Auswertung des praktischen Teils dieser Arbeit sollen mögliche Verbesserungsvorschläge hervorgehen, welche bei der Umsetzung dazu führen, Klarheit für die Beteiligten zu schaffen und letztendlich die Berufsunfallzahl zu senken.

---

<sup>5</sup> Siehe hinten, S. 17.

## **C. Methodik**

Am Anfang dieser Arbeit wurden die relevanten gesetzlichen Grundlagen, die dazu gehörende juristische Literatur und die wenige Rechtsprechung eingehend bearbeitet. Der Schwerpunkt bestand in der Qualifizierung der Begriffe Personalverleih und Arbeitssicherheit. Danach erfolgte eine Recherche über die Rechte und Pflichten aller Beteiligten sowie deren Aufgaben.

Nachdem die rechtlichen Grundlagen erarbeitet waren, wurden erste persönliche Gespräche mit Fachpersonen geführt, um die praktische Seite der Problematik zu erfassen. Die dadurch gewonnenen Erkenntnisse konnten u.a. in der quantitativen Umfrage an die Personalberater miteingebaut werden. Mit der Auswertung dieser Umfrage konnten weitere neue praxisrelevante Feststellungen gesammelt werden.

Schliesslich wurden die wichtigsten Punkte des theoretischen und des praktischen Teils der Arbeit zusammengefasst und einander gegenübergestellt, woraus neue Lösungsansätze entwickelt werden konnten.

## **D. Begriffsbestimmung**

### **1. Personalverleih**

Der Personalverleih<sup>6</sup> steht als Überbegriff für das Verleihen von Arbeitskräften in einem Dreiecksverhältnis zwischen dem Arbeitgeber als Verleiher, dem Einsatzbetrieb als Entleiher und dem Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber verleiht den Arbeitnehmer mit dessen Einverständnis für eine gewisse Zeit dem Entleiher zur Arbeitsleistung.<sup>7</sup>

### **2. Arbeitssicherheit**

Unter Arbeitssicherheit ist ein „zusammenfassender Begriff“ zu verstehen „für den Zustand, welcher nach dem Treffen von Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten erreicht ist“.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Personalverleih und Temporärarbeit werden oft miteinander gleichgestellt, obwohl es sich um unterschiedliche Begriffe handelt. In dieser Arbeit beziehen sich beide Begriffe auf die Verhältnisse von Beschäftigten, die von Verleihbetrieben ausgeliehen werden.

<sup>7</sup> REHBINDER, S. 196 N 419.

<sup>8</sup> <<http://wegleitung.ekas.ch/Default.aspx>>.

### 3. Verantwortung

Unter Verantwortung ist die „Verpflichtung, dafür zu sorgen, dass (innerhalb eines bestimmten Rahmens) alles einen möglichst guten Verlauf nimmt, das jeweils Notwendige und Richtige getan wird und möglichst kein Schaden entsteht“ und „die Verpflichtung für etwas Geschehenes einzustehen“ zu verstehen.<sup>9</sup>

### E. Abgrenzung

- Diese Arbeit bezieht sich nur auf die Arbeitssicherheit und den Personalverleih in der Schweiz.
- Im Baugewerbe und in der Industrie ist der Anteil von Temporärarbeitern zusammen am grössten.<sup>10</sup> Die meisten Berufsunfälle ereignen sich in diesen beiden Branchen. Deshalb bezieht sich der Inhalt dieser Arbeit hauptsächlich auf diese.
- Es wird nur auf die private Arbeitsvermittlung eingegangen. Die öffentliche Arbeitsvermittlung (z.B. durch die Regionale Arbeitsvermittlung) wird nicht behandelt.
- Temporärarbeit ist die Hauptform des Personalverleihs.<sup>11</sup> Der Fokus ist auf diese Form gerichtet. Daher werden in der quantitativen Studie nur Personalberater von Temporärfirmen befragt.
- Diese Arbeit richtet sich primär auf die Verhütung von Berufsunfällen. Berufskrankheiten werden nur punktuell behandelt.

---

<sup>9</sup> <<http://www.duden.de/rechtschreibung/Verantwortung>>.

<sup>10</sup> swissstaffing, S. 3.

<sup>11</sup> STREIFF / VON KAENEL, Art. 319 N 20.

## II. Rechtlicher Teil

### A. Personalverleih

#### 1. Rechtliche Grundlagen

Die Gesetzgebung der Arbeitsvermittlung stützt sich auf Art. 110 Abs. 1 lit. c BV. Die wesentlichen Normen zur Arbeitsvermittlung finden sich im AVG, insbesondere in Art. 12 bis 23 sowie der AVV sowie im OR.<sup>12</sup>

ILO: Das *Übereinkommen über Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung (Neuaufgabe)* von 1949<sup>13</sup>, welches den unterzeichnenden Staaten das Verbot oder eine straffe Reglementierung der privaten Arbeitsvermittlung auferlegt, wurde von der Schweiz nie ratifiziert.<sup>14</sup>

#### 2. Rechtliches Dreiecksverhältnis

##### a) Allgemeines

Personalverleih ist der Oberbegriff für verschiedene Formen der Arbeitnehmerausleihe, die aus einem Dreiecksverhältnis bestehen.<sup>15</sup> Dabei sind drei Parteien beteiligt: Der Verleiher als Arbeitgeber, der Entleiher als Einsatzbetrieb und der Arbeitnehmer, der verliehen wird. Daraus ergeben sich drei Rechtsverhältnisse.<sup>16</sup>

##### b) Rechtsverhältnis zwischen Verleiher und Arbeitnehmer

Zwischen dem Verleiher und dem Arbeitnehmer besteht ein Arbeitsvertrag, welcher gewisse Eigenheiten aufweist. Mit der Verleihung wird der Arbeitnehmer in den Betrieb des Entleihers eingefügt. Dabei werden einige Rechte und Pflichten des Arbeitgebers auf den Entleiher überwält. Dies führt zu einer Aufspaltung der Arbeitgeberstellung, wobei das Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Arbeitnehmer bestehen bleibt.<sup>17</sup>

---

<sup>12</sup> Vgl. RITTER, S. 54.

<sup>13</sup> Übereinkommen 96 der internationalen Arbeitsorganisation ILO.

<sup>14</sup> RITTER, S. 70.

<sup>15</sup> TRIPONET, S. 64.

<sup>16</sup> PORTMANN / STÖCKLI, S. 266 N 939.

<sup>17</sup> PORTMANN / STÖCKLI, S. 267 N 944.

Der Verleiher verpflichtet, dem Arbeitnehmer Lohn zu bezahlen, obligatorische Versicherungen abzuschliessen, ein Arbeitszeugnis auszustellen sowie Ansprüche auf Freizeit und Ferien zu gewährleisten.<sup>18</sup>

Der Verleiher kann dem Arbeitnehmer fristlos kündigen, auch gestützt auf Gründe, die der Einsatzbetrieb geltend macht. Wenn der Entleiher also den Arbeitnehmer nicht länger beschäftigen will, z.B. aufgrund schlechten Verhaltens, kann der Verleiher nach entsprechender Bewertung der vom Entleiher vorgebrachten Gründe das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen.<sup>19</sup> Der Verleiher kann auch den Entleiher mit der Kündigung bevollmächtigen.<sup>20</sup> Wenn der Entleiher eine fristlose Kündigung ausspricht, überschreitet er damit grundsätzlich aber seine Kompetenzen. Sofern der Verleiher nichts dagegen unternimmt, genehmigt er diese stillschweigend und haftet dem Arbeitnehmer gegenüber für allfällige Ansprüche aus ungerechtfertigter Kündigung.<sup>21</sup>

Der Arbeitnehmer ist stets eine natürliche Person. Ein Rechtsverhältnis zwischen einer Person, die den Arbeitseinsatz vermittelt, und einer juristischen Person, die den Arbeitsauftrag erfüllen soll, kann kein Arbeitsverhältnis i.S.v. Art. 319 ff. OR sein.<sup>22</sup>

Grundsätzlich untersteht der Arbeitsvertrag den Bestimmungen von Art. 319 ff. OR. Jedoch enthalten das AVG und die AVV einige Sonderbestimmungen. Insbesondere Art. 19 AVG, der Einzelheiten über den Arbeitsvertrag regelt, stellt eine *lex specialis* zum OR dar. Das OR kommt somit nur zur Anwendung soweit das AVG und die AVV keine Sonderbestimmungen enthalten. Art 19 AVG ist mit Ausnahme von Abs. 3<sup>23</sup> eine relativ zwingende Norm, von der die Parteien nur zugunsten des Arbeitnehmers abweichen dürfen.<sup>24</sup> Gemäss Art. 19 AVG muss der Vertrag im Gegensatz zum OR schriftlich sein, wobei diese Pflicht bei Dringlichkeit gemäss Art. 48 AVV relativiert wird. Die Kündigungsfrist beträgt bei unbefristeten Temporä-

---

<sup>18</sup> NEF, S. 74.

<sup>19</sup> Vgl. *Chambre d'appel des prud'hommes de Genève*, 12.02.1998 E.3 in JAR 1999, S. 301 f.

<sup>20</sup> BSK-PORTMANN, Art. 319 N 23.

<sup>21</sup> Vgl. BGer, ARV 2007, 85; *Amtsgericht Zürich*, 21.06.2007 in JAR 2008, S. 531 f.

<sup>22</sup> BACHMANN, S. 56.

<sup>23</sup> Im Fall, dass kein schriftlicher Arbeitsvertrag zwischen den Parteien besteht und der Einsatzbetrieb einem GAV untersteht, geht Art. 20 AVG dem Art. 19 Abs. 3 AVG vor. Die günstigeren Vereinbarungen, auch wenn diese bloss mündlich abgemacht wurden, gehen den gesetzlichen und gesamtarbeitsrechtlichen Bestimmungen in jedem Fall vor. RITTER, S. 139.

<sup>24</sup> RITTER, S. 136.

---

reinsätzen gemäss Art. 19 Abs. 4 AVG i.V.m. Art. 48 AVV während der ersten drei Monaten mindestens zwei Tage bzw. mindestens sieben Tage in der Zeit vom vierten bis und mit sechsten Monat. Als Schutz für den Arbeitnehmer kommt Art. 320 Abs. 3 OR zur Anwendung, der die Folgen des ungültigen Arbeitsvertrages regelt.<sup>25</sup> Gemäss Art. 20 AVG müssen allgemeinverbindliche GAV eingehalten werden.

Der Abschluss von aneinandergereihten befristeten Arbeitsverträgen, sog. Kettenarbeitsverträge, sind im Personalverleih dann missbräuchlich, wenn damit beabsichtigt wird, die gesetzlichen Kündigungsschutzbestimmungen zu umgehen.<sup>26</sup>

### *c) Rechtsverhältnis zwischen Verleiher und Entleiher*

Zwischen dem Verleiher und dem Entleiher besteht ein *Verleihvertrag*, welcher in Art. 22. AVG geregelt ist. Es handelt sich dabei um einen Dienstverschaffungsvertrag. Der Verleiher verpflichtet sich, dem Entleiher eine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Er haftet aber nicht für die ordentliche Arbeitsleistung, sondern lediglich für die sorgfältige Suche, Auswahl und Instruktion des zu verleihenden.<sup>27</sup> Der Entleiher verpflichtet sich zur Zahlung einer Vergütung. Der Verleihvertrag muss schriftlich vereinbart werden. Es dürfen keine Klauseln enthalten sein, die dem Entleiher eine Festanstellung des Arbeitnehmers nach dem Ende des Einsatzes erschweren oder verunmöglichen. Derartige Abreden sind nichtig. Zulässig sind jedoch Vereinbarungen, welche eine ÜbergangsentSchädigung vorsehen, insofern der Arbeitseinsatz weniger als drei Monate gedauert hat und der Arbeitnehmer weniger als drei Monate nach dem Einsatz in die Festanstellung übertritt.<sup>28</sup>

### *d) Rechtsverhältnis zwischen Entleiher und Arbeitnehmer*

Zwischen dem Entleiher und dem Arbeitnehmer kommt kein Arbeitsvertrag zu Stande. Es besteht bloss ein faktisches Vertragsverhältnis, das in gewisser Weise so behandelt wird, als ob ein gültiger Vertrag bestehen würde.<sup>29</sup> Der Entleiher besitzt deswegen wesentliche Weisungsrechte sowie Sorgfalts- und Überwachungspflichten<sup>30</sup> und hat während der Dauer des Einsatz-

---

<sup>25</sup> BSK-PORTMANN, Art. 319 N 31.

<sup>26</sup> RITTER, S. 142.

<sup>27</sup> Vgl. BSK-PORTMANN, Art. 319 N 34.

<sup>28</sup> Vgl. HENSCH, Ziff. II, 13. 4.

<sup>29</sup> BSK-PORTMANN, Art. 319 N 23.; VON BÜREN, S. 99 f.

<sup>30</sup> AVG-Weisungen, S. 68.

---

zes Anspruch auf das Arbeitsergebnis.<sup>31</sup> Für den Entliehenen gilt grundsätzlich das *Konkurrenzverbot* gegenüber dem Entleiher. Das Konkurrenzverbot gilt aber nur für Vollzeitbeschäftigte, weil der Arbeitgeber bei Teilzeitbeschäftigten mit anderen Tätigkeiten rechnen muss.<sup>32</sup>

### 3. Erscheinungsformen

#### a) Allgemeines

Gemäss Art. 27 AVV gibt es drei Formen des Personalverleihs: Die Temporärarbeit, die Leiharbeit und das gelegentliche Überlassen von Arbeitnehmern an einen Einsatzbetrieb. Mischformen sind nicht möglich. Die Form ist einzig für das Rechtsverhältnis zwischen Verleiher und Arbeitnehmer relevant. Für den Entleiher spielt es keine Rolle, in welcher Form der Verleiher sein Unternehmen führt. Der Vertrag zwischen Ver- und Entleiher ist immer derselbe.<sup>33</sup>

Gemäss Art. 12 Abs. 1 AVG i.V.m. Art. 28 AVV besteht eine Bewilligungspflicht des kantonalen Arbeitsamtes für die Ausübung des Personalverleihs in den Formen der Temporär- und Leiharbeit. Für das gelegentliche Überlassen von Arbeitnehmern an einen Einsatzbetrieb ist keine Bewilligung erforderlich. Auch für den konzerninternen Verleih von Arbeitnehmern besteht keine Bewilligungspflicht.<sup>34</sup> Wird der bewilligungspflichtige Personalverleih ohne Bewilligung betrieben, so liegt verdeckter Personalverleih vor, der gemäss Art. 39 AVG unter Strafe steht.<sup>35</sup>

#### b) Temporärarbeit

Temporärarbeit bezweckt gemäss Art. 27 Abs. 2 AVV das einmalige Überlassen des Arbeitnehmers an den Entleiher, welches sich auf einen entsprechenden Einsatz beschränkt.<sup>36</sup>

Der Verleiher bezweckt einzig das Verleihen von Arbeitnehmern an andere Betriebe, um damit Profit zu generieren. Er betreibt daneben keinen eigenen Produktionsbetrieb. Zunächst schliesst er mit dem Arbeitnehmer einen *Rahmenarbeitsvertrag* ab, in dem die allgemeinen Arbeitsbedingungen für die einzelnen Einsätze festgehalten werden. Sobald der Verleiher ei-

---

<sup>31</sup> OGer LU: 26.06.2007 E. 2.4.4 in JAR 2008 S. 438; Vgl. HENSCH, Ziff. II. 13.3.

<sup>32</sup> OGer LU: 26.06.2007 E. 3.1 in JAR 2008, S. 439.

<sup>33</sup> Vgl. AVG-Weisungen, S. 70 f.

<sup>34</sup> Vgl. HENSCH, Ziff. II. 13. 1.

<sup>35</sup> Vgl. BACHMANN, S. 55.

<sup>36</sup> Vgl. GEISER / MÜLLER, S. 66, N 174.

nen Entleiher gefunden hat, an den der Arbeitnehmer verliehen werden kann, schliesst er mit dem Arbeitnehmer einen *Einsatzvertrag* ab. Dieser gilt solange wie der Einsatz andauert.<sup>37</sup> Das Arbeitsverhältnis entsteht somit erst, wenn der Einsatzvertrag zustande gekommen ist.<sup>38</sup>

Der Verleiher trägt keine Verantwortung für die Arbeitsbeschaffung. Dementsprechend ist der Arbeitnehmer auch nicht verpflichtet, die angebotenen Einsätze zu verrichten.<sup>39</sup> Für die Zeit zwischen zwei Einsätzen besteht grundsätzlich kein Arbeitsvertrag und es ist demzufolge auch kein Lohn geschuldet. Der Arbeitnehmer ist in dieser Zeit ohne Anstellung.<sup>40</sup> Soweit nichts anderes vereinbart ist, löst jeder Temporäreinsatz eine neue Probezeit aus. Wenn mehrere Arbeitseinsätze ohne grosse Unterbrüche erfolgen, könnte dies auf einen verbotenen Kettenvertrag deuten. Dem darf aber nur mit grosser Zurückhaltung Rechnung getragen werden.<sup>41</sup> Wird ein Arbeitnehmer nach Ablauf eines Temporäreinsatzes vom Einsatzbetrieb festangestellt, kann die Probezeit nicht vom Temporäreinsatz abgezogen werden, selbst dann nicht, wenn der Arbeitnehmer die gleiche Arbeit verrichtet wie während des Temporäreinsatzes.<sup>42</sup>

### c) Leiharbeit

Die Leiharbeit (auch Regiearbeit genannt) besteht gemäss Art. 27 Abs. 3 AVV hauptsächlich im wiederholten Überlassen des Arbeitnehmers an einen Einsatzbetrieb, wobei die Dauer nicht von einem Einsatz abhängt.<sup>43</sup> Das Anstellungsverhältnis besteht über mehrere Einsätze. Bei einer fehlenden Einsatzmöglichkeit besteht eine Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 324 OR.<sup>44</sup> Der Verleiher trägt somit das Risiko der Nichtbeschäftigung. Demgegenüber hat der Arbeitnehmer die Pflicht, die ihm zugewiesenen Einsätze zu verrichten. Der Zweck der Anstellung besteht hauptsächlich darin, Arbeitnehmer an Einsatzbetriebe zu verleihen und damit

---

<sup>37</sup> Vgl. AVG-Weisungen, S. 70.

<sup>38</sup> Vgl. HENSCH, Ziff. II. 13. 2.

<sup>39</sup> Vgl. AVG-Weisungen, S. 70.

<sup>40</sup> Vgl. TOBLER / FAVRE / MUNOZ / GULLO EHM, Art. 319 N 2.8.

<sup>41</sup> BGE 119 V 46 E. 1c.

<sup>42</sup> Vgl. BGE 129 III 124, E.2 f.

<sup>43</sup> Vgl. GEISER / MÜLLER, S. 66 N 175.

<sup>44</sup> PORTMANN / STÖCKLI, S. 267 N 942.

einen Gewinn zu erzielen. Teilweise arbeitet der Arbeitnehmer auch im Betrieb des Verleihers selbst.<sup>45</sup>

#### *d) Gelegentliches Überlassen*

Das gelegentliche Überlassen (auch „echte Leiharbeit“ genannt)<sup>46</sup> von Arbeitnehmern an Einsatzbetriebe liegt gemäss Art. 27 Abs. 4 AVV vor, wenn der Arbeitnehmer hauptsächlich unter der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers steht und der Arbeitnehmer nur ausnahmsweise einem anderen Betrieb überlassen wird. Die Dauer des Einsatzes spielt dabei keine Rolle.<sup>47</sup> Typisch dafür ist „das kurzfristige, nicht speziell geplante zur Verfügung stellen eines Arbeitnehmers bei einer sich gerade bietenden Gelegenheit“.<sup>48</sup> Es kommt hauptsächlich dann zur Anwendung wenn, der Arbeitgeber in einen wirtschaftlichen Engpass gerät und Arbeitnehmer vorübergehend in anderen Betrieben unterbringen muss, um eine Entlassung zu umgehen. Die Motivation ist grundsätzlich nicht die Gewinnerzielung.<sup>49</sup>

### **4. Bedeutung in der Praxis**

#### *a) Entwicklung der Branche auf dem Schweizer Markt*

Der Personalverleih kommt in der Schweiz seit Ende der fünfziger Jahre vor. In den Achtziger Jahren waren aufgrund des Wirtschaftsaufschwungs rund 800 Unternehmen im Personalverleih tätig. Anfang der 1990er Jahre waren noch zwischen 500 und 600 Unternehmen auf dem Schweizer Markt, die Arbeitskräfte vermittelten. Dies hatte zur Folge, dass täglich ca. 10'000 Temporärarbeiter im Einsatz standen.<sup>50</sup> Die Entwicklung hat seither stetig zugenommen. Im Jahre 2010 waren über 5000 Unternehmen im Bereich des Personalverleihs tätig.<sup>51</sup>

Die Form der Temporärarbeit macht den grössten Teil des Personalverleihs aus. Gesamthaft wurden im Jahr 2010 in der Schweiz 271'309 Temporärarbeiter erfasst. Diese Zahl entspricht 66'518 Vollzeitäquivalenten bzw. 2 Prozent aller Beschäftigten. 76 Prozent waren Männer

---

<sup>45</sup> AVG-Weisungen, S. 69.

<sup>46</sup> Vgl. HENSCH, Ziff. II. 13.1

<sup>47</sup> Vgl. GEISER / MÜLLER, S. 66 N 176.

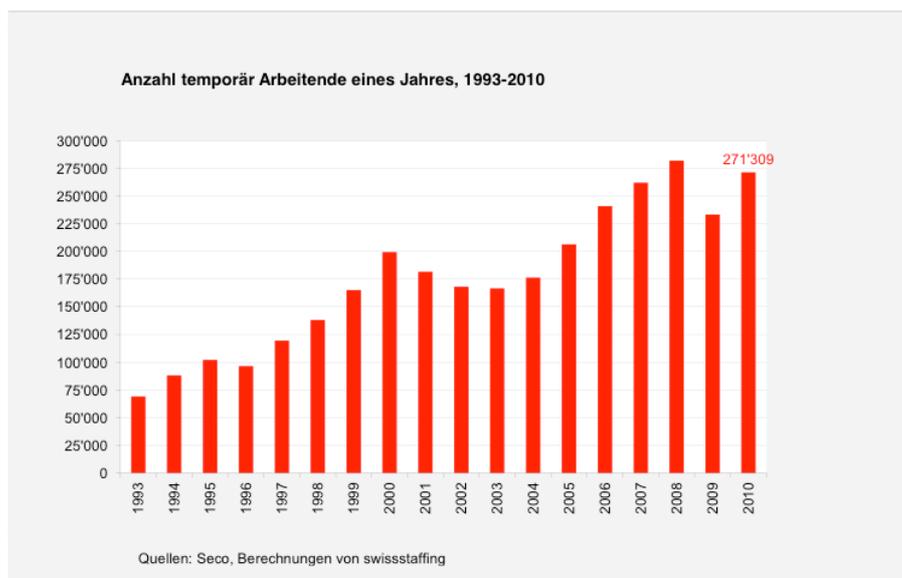
<sup>48</sup> AVG-Weisungen, S. 68 f.

<sup>49</sup> AVG-Weisungen, S. 69.

<sup>50</sup> Vgl. RITTER, S. 27 ff.

<sup>51</sup> Beim SECO registrierte bewilligte Vermittlungs- und Verleihbetriebe nach Jahren;  
<[http://www.treffpunkt-arbeit.ch/dateien/Private\\_Arbeitsvermittlung/A2\\_2010\\_neu.pdf](http://www.treffpunkt-arbeit.ch/dateien/Private_Arbeitsvermittlung/A2_2010_neu.pdf)>.

und 24 Prozent Frauen. 60 Prozent waren Ausländer. Sie leisteten gesamthaft 126'429'924 Einsatzstunden. Die Summe des Lohns betrug 3,7 Milliarden Franken. Der Umsatz betraf 5.2 Milliarden Franken.<sup>52</sup>



53

### b) Vor- und Nachteile

Temporärfirmen erfüllen unabhängig von der Konjunkturlage vielfältige Funktionen auf dem Arbeitsmarkt. Z.B. in einer Rezession können sie ausfallendes Personal kurzfristig auswechseln und Spitzenbelastungen schnell bewältigen, sofern das Stammpersonal nicht ausreicht und die Belegschaft nicht vergrössert werden soll.<sup>54</sup>

Für Arbeitslose kann Temporärarbeit eine Brückenfunktion ins Erwerbsleben bieten. Auch für Personen, die nur vorübergehend einer Erwerbstätigkeit nachgehen wollen, bietet sie eine gute Möglichkeit.<sup>55</sup> Die effiziente Arbeitsvermittlung führt zu einer Minderung der Arbeitslosigkeit bzw. zu einem hohen Beschäftigungsgrad.<sup>56</sup>

<sup>52</sup> <<http://www.ekas.admin.ch/index-de.php?frameset=189>>.

<sup>53</sup> Quelle Grafik: <[http://www.swissstaffing.ch/xml\\_1/internet/de/application/d36/d70/f72.cfm](http://www.swissstaffing.ch/xml_1/internet/de/application/d36/d70/f72.cfm)>.

<sup>54</sup> TRIPONEZ, S. 65.

<sup>55</sup> SECO AVG, S. 8.

<sup>56</sup> Vgl. RITTER, S. 1.

---

Die verliehenen Arbeitnehmer geniessen die Ungebundenheit und Abwechslung. Mit der temporären Tätigkeit können sie verschiedene potentielle Arbeitgeber austesten. Bevor sie sich fest anstellen lassen, können sie auf diese Weise unterschiedliche Erfahrungen sammeln oder sich auch problemlos eine längere Auszeit von der Arbeit nehmen. Letzteres kann jedoch auch einen Nachteil darstellen. Im Personalverleih sind die Ferien zumeist im Stundenlohn enthalten. Um sich Ferien leisten zu können, bedarf es einer gut eingeteilten Budgetierung.

## 5. Profil des durchschnittlichen Leiharbeiters

### a) Allgemeines

Um den Ursachen für die hohe Zahl der Berufsunfälle in der Temporärbranche auf den Grund zu gehen, ist zunächst einmal wichtig zu wissen, wer temporär arbeitet. Es ist zu untersuchen, ob typologische Unterschiede hinsichtlich der Person von festangestellten und verliehenen Arbeitskräften bestehen, welche allenfalls zu einem erhöhten Unfallrisiko beitragen.

### b) Bildung / Arbeitsbereich

Ein Fünftel der verliehenen Arbeitskräfte hat lediglich die obligatorische Schule besucht oder hat gar keinen Schulabschluss. Etwa die Hälfte hat eine Berufslehre und ein Viertel hat eine höhere Ausbildung erfolgreich absolviert.<sup>57</sup> Die Temporärbranche ist auf eher mittlere bis tiefe Qualifikationssegmente fokussiert.<sup>58</sup> Ein beachtlicher Teil wird als Hilfskraft eingesetzt. Nur etwa 2 Prozent werden mit akademischen Aufgaben oder Führungsaufgaben betraut.<sup>59</sup>

In Bezug auf das Berufsunfallrisiko stellt die Ausbildung einen wichtigen Faktor dar. Bei Hilfskräften ist das Unfallrisiko mehr als doppelt so hoch im Vergleich zu ausgebildeten Arbeitskräften. Unabhängig davon, ob es sich um temporär- oder festangestellte Personen handelt, weisen gewisse Berufe in Industrie und Baugewerbe höhere Gefahren auf als andere. Bei diesen ist das Unfallrisiko generell entsprechend höher.<sup>60</sup>

In den letzten sechs Jahren hat sich in der Temporärbranche ein Trend in Richtung höher qualifiziertes Personal entwickelt. Der Fachkräfteanteil hat zulasten des Hilfsarbeiteranteils mar-

---

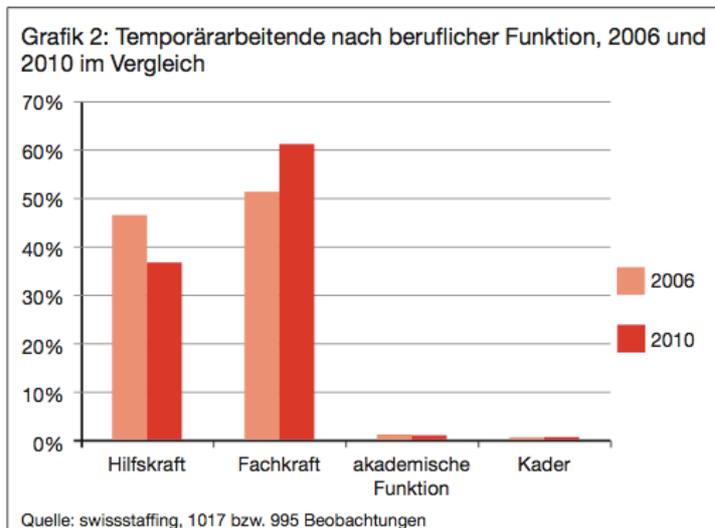
<sup>57</sup> Swisstaffing, S. 5.

<sup>58</sup> Vgl. SECO AVG, S. 26.

<sup>59</sup> ROSINGER / DJURDJEVIC, S. 47.

<sup>60</sup> Vgl. STUDER / SCHOLZ-OBERMATT / LANFRANCONI, S. 31 ff.

kant von 52 auf 61 Prozent zugenommen.<sup>61</sup> Trotzdem liegt der Anteil von Hilfskräften in der Verleihbranche im Vergleich zu anderen Erwerbstätigen mit 37 Prozent weiterhin überdurchschnittlich hoch.<sup>62</sup>



63

### c) Alter / Geschlecht

Ein Drittel der Temporärarbeitenden ist unter 26-jährig. Ein weiteres Drittel ist zwischen 26 bis 35-jährig. Der Rest ist über 40-jährig. Knapp zwei Drittel sind Männer und ein guter Drittel sind Frauen<sup>64</sup>

Bezüglich des Unfallrisikos kann davon ausgegangen werden, dass mit der Zunahme des Alters das Unfallrisiko abnimmt, weil die Bedachtsamkeit des Arbeitnehmers mit dem Alter zunimmt. Jedoch kann nicht davon ausgegangen werden, dass die hohe Berufsunfallzahl im Personalverleih nur aufgrund des im Vergleich zu den Festangestellten durchschnittlich tieferen Alters der Arbeitnehmer liegt.<sup>65</sup>

### d) Staatsangehörigkeit

Das Verhältnis zwischen Schweizern und Ausländern in der Temporärbranche ist 40 zu 60. Die Tendenz hat in den letzten Jahren zugunsten der Ausländer leicht zugenommen.

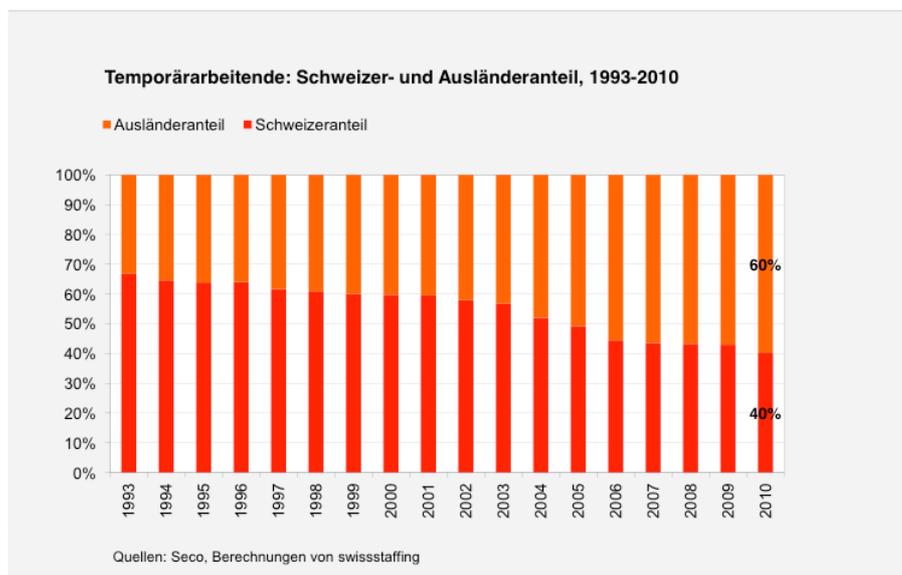
<sup>61</sup> Gründe für die Entwicklung siehe hinten S. 45.

<sup>62</sup> HR Today 1/2 2012, S. 37.

<sup>63</sup> Grafik: HR Today 1/2 2012, S. 37.

<sup>64</sup> Swisstaffing, S. 6 f.

<sup>65</sup> Vgl. STUDER / SCHOLZ-OBERMATT / LANFRANCONI, S. 25 f.



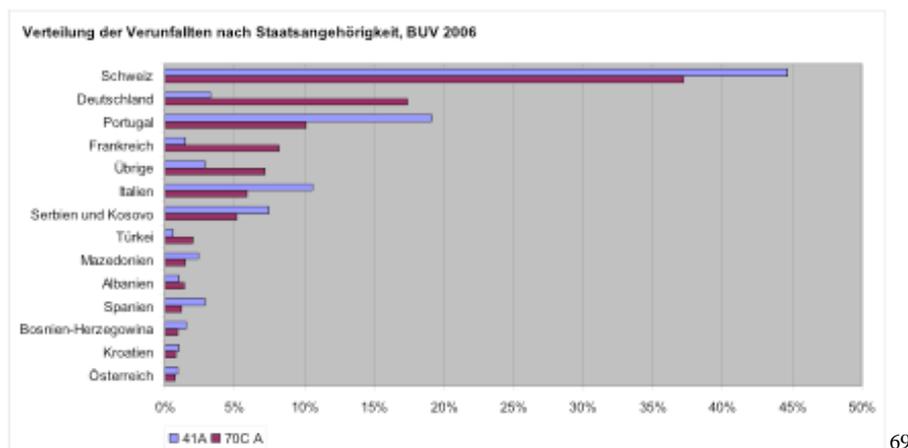
66

Die Branche wird seit Inkrafttreten des Personenfreizügigkeitsabkommens mit der EU vom 1. Juni 2002 stark von Arbeitnehmern aus Staaten der EU und EFTA genutzt.<sup>67</sup> Der hohe Ausländeranteil lässt sich damit begründen, dass für viele Personen aus dem Ausland, die Temporärbranche als Einstieg in die Schweizer Berufswelt dient. Es besteht generell eine grosse Nachfrage an Personal u.a. in den Bereichen Bau und Industrie, welche durch Arbeitnehmer aus der Schweiz nicht gedeckt werden kann und folge dessen nur mit Hilfe von Arbeitnehmern aus dem Ausland überbrückt werden kann. Der Ausländeranteil ist in der Baubranche generell hoch, unabhängig davon ob die Arbeitskräfte fest oder temporär angestellt sind. Dies ist auch bei den Berufsunfällen ersichtlich. 2006 betrug der Anteil von ausländischen Verunfallten in der Baubranche 55,3 Prozent. Bei den Temporären (ohne Büropersonal und Informatik) betrug der Anteil ausländischer Verunfallter im selben Jahr 62,8 Prozent. Die am häufigsten vertretenen Temporärarbeiter, welche im Berufsleben verunfallen, werden in folgender Grafik aufgezeigt, wobei es sich dabei um eine Momentaufnahme handelt und sich daraus kein Trend der einzelnen Staatsangehörigkeiten erfassen lässt. Die Zusammensetzung der verunfallten Personen nach Staatsangehörigkeit verändert sich mit der Zeit immer wieder auf-

<sup>66</sup> Quelle Grafik: <[http://www.swissstaffing.ch/documents/03\\_Temporaer\\_Arbeitende\\_nach\\_Nationalitaet.pdf](http://www.swissstaffing.ch/documents/03_Temporaer_Arbeitende_nach_Nationalitaet.pdf)>.

<sup>67</sup> SECO AVG, S. 24.

grund der zeitlich unterschiedlichen Migrationsströmungen.<sup>68</sup> In einigen Fällen dürfte sie sogar saisonbedingt sein. Aus dieser Grafik ist auch ersichtlich, dass ausländische Staatsbürger im Vergleich zu Schweizern generell etwas mehr verunfallen.



#### e) Zivilstand

58 Prozent der Temporärarbeitenden sind ledig und 32 Prozent sind verheiratet. Im Vergleich zur ständigen Wohnbevölkerung in der Schweiz ist es gerade umgekehrt: 33 Prozent sind ledig und 52 Prozent sind verheiratet. Der hohe Anteil lediger Temporärarbeiter lässt sich mit dem durchschnittlich tiefen Alter erklären.<sup>70</sup> Im Vergleich zwischen verunfallten Temporär- und Festangestellten im Bauwesen zeigt sich, dass die Hälfte der festangestellten Bauarbeiter mit 29 Jahren verheiratet ist und die über 40-jährigen sind zu etwa 80 Prozent verheiratet. Die Hälfte der Temporären ist erst ab 40 Jahren verheiratet und bleibt zu einem grossen Teil ledig. Die Leiharbeiter weisen ebenfalls einen höheren Anteil der Geschiedenen auf als Festangestellte der Baubranche. Der Anteil von Verwitweten ist bei beiden Gruppen in etwa gleich.<sup>71</sup>

Wer temporär arbeitet, will sich im Berufsleben (zumindest in während einer gewissen Zeit) nicht festlegen. Diese persönliche Einstellung dürfte sich auch im Privatleben spiegeln, was ein möglicher Grund für die Unterschiede betreffend Zivilstand sein könnte. Dass sich diese Eigenschaft auf das Unfallrisiko auswirkt, ist eher unwahrscheinlich.

<sup>68</sup> Vgl. STUDER / SCHOLZ-OBERMATT / LANFRANCONI, S. 12.

<sup>69</sup> Grafik: STUDER / SCHOLZ-OBERMATT / LANFRANCONI, S. 13; Die SUVA hat die verschiedenen Berufsbranchen in Klassen eingeteilt. Die Baubranche ist in der Klasse 41A, die Verleihbranche (ohne Büropersonal und Informatik) in der Klasse 70C A. Begründung für diesen Vergleich, siehe FN 77.

<sup>70</sup> Swisstaffing, S. 8.

<sup>71</sup> STUDER / SCHOLZ-OBERMATT / LANFRANCONI, S. 15.

*f) Anstellungsdauer*

Knapp ein Drittel aller Temporärarbeiter arbeitet zwischen ein bis sechs Monaten in dieser Arbeitsform. Etwa die Hälfte aller Temporärarbeiter arbeitet höchstens 14 Monate auf diese Weise. Drei Viertel beenden ihre Temporärbeschäftigung nach spätestens zwei Jahren. Die kurze Dauer ist darauf zurückzuschliessen, dass Temporärarbeit für viele Arbeitnehmer eine Episode ist, die als Einstieg in den Arbeitsmarkt, als Zwischenlösung oder als Sprungbrett zu einer Festanstellung dient.<sup>72</sup>

Die meisten Berufsunfälle erfolgen in den ersten Wochen des Arbeitseinsatzes. Je länger die Anstellung dauert, desto stärker sinkt das Unfallrisiko am Arbeitsplatz. Das Unfallrisiko ist in der ersten Woche etwa ein Drittel höher als im langfristigen Durchschnitt. Dies wirkt sich negativ auf die Zahlen des Personalverleihs aus, weil dort die Einsatzdauer eher kurz ist.<sup>73</sup> Ein einzelner Temporäreinsatz dauert durchschnittlich 26,6 Wochen. Die Hälfte aller Leiharbeiter leisten Einsätze, die höchstens 12 Wochen dauern.<sup>74</sup>

*g) Unfallzahlen im Vergleich*

Der Vergleich der Klasse 70C A<sup>75</sup> mit der Klasse 41A<sup>76</sup> zeigt, dass gravierende Unterschiede bei vergleichbarer Arbeit bestehen zwischen Festangestellten und Temporärarbeitenden.<sup>77</sup>

---

<sup>72</sup> Swisstaffing, S. 9.

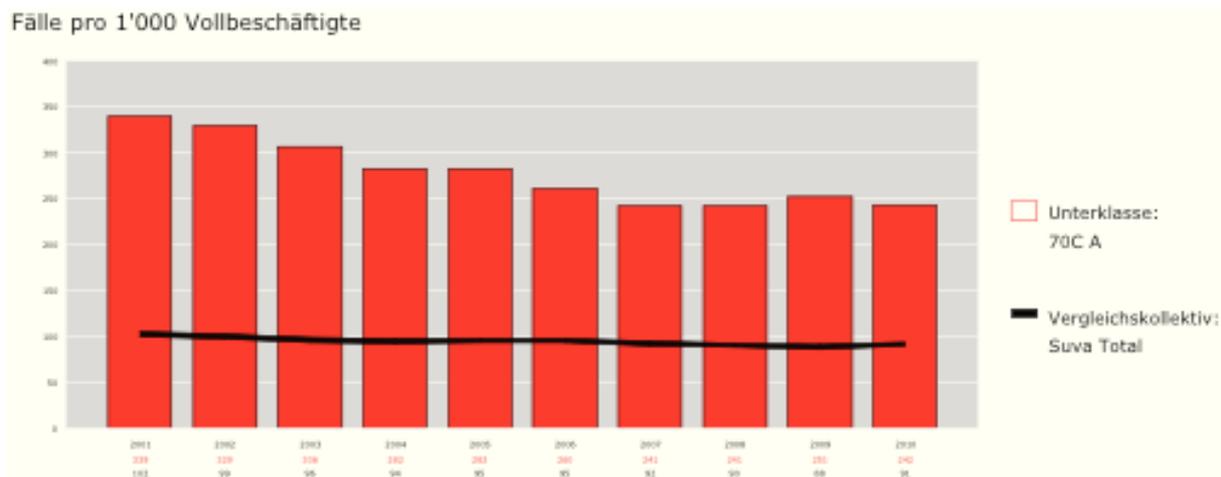
<sup>73</sup> Vgl. STUDER / SCHOLZ-OBERMATT / LANFRANCONI, S. 28 f.

<sup>74</sup> Swisstaffing, S. 10.

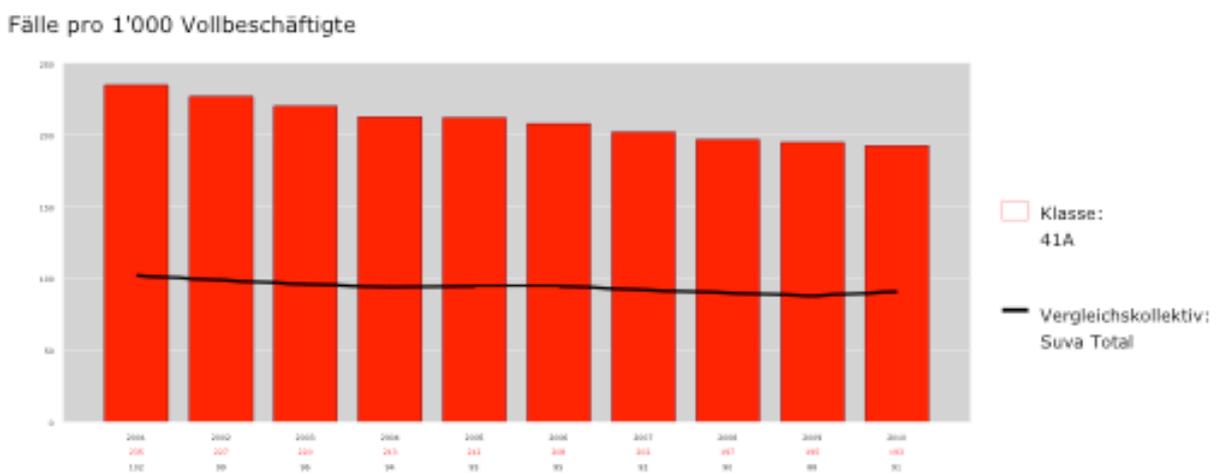
<sup>75</sup> SUVA Klasse: Verleih von Personal ohne Büropersonal und Informatik.

<sup>76</sup> SUVA Klasse: Bauhauptgewerbe.

<sup>77</sup> Der Vergleich zwischen den beiden Klassen ist darum sachlogisch, weil der grösste Teil der verliehenen Arbeitskräfte im Baugewerbe tätig ist und sich dort auch die meisten Unfälle ereignen.



78



79

*h) Dauer der Arbeitsunfähigkeit*

Die Dauer der Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Berufsunfalls steigt mit dem Alter generell (bei Leiharbeitern und Festangestellten) an.<sup>80</sup> Die Wiederaufnahme der Arbeit nach einem Unfall in den Bereichen Bau und Industrie erfordert meist eine vollständigere Ausheilung der Verletzungen als bspw. im Bürogewerbe, um die erforderliche Arbeit wieder ausführen zu können. Dies erhöht in den Bereichen, in denen körperlich gearbeitet wird, die Dauer der Arbeitsunfähigkeit.<sup>81</sup> Bei beiden Gruppen hängt die Dauer stark vom Alter, vom Verletzungstyp und von den Anforderungen des Arbeitsplatzes ab.<sup>82</sup> Die Arbeit am Schreibtisch kann oft trotz

78 Quelle Grafik: SUVA.

79 Quelle Grafik: SUVA.

80 Vgl. STUDER / SCHOLZ-OBERMATT / LANFRANCONI, S. 39.

81 Vgl. STUDER / SCHOLZ-OBERMATT / LANFRANCONI, S. 48.

82 STUDER / SCHOLZ-OBERMATT / LANFRANCONI, S. 58.

eines gebrochenen Beins, das im Gips liegt, ausgeführt werden. Beim Schaufeln auf der Baustelle erweist sich eine solche Verletzung als unüberwindbares Hindernis. Gemäss einer Studie<sup>83</sup> spielen auch psychosoziale Faktoren wie der Wohnort, die Staatsangehörigkeit, die Anstellungsdauer etc. eine Rolle für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Mangels fachlicher Kenntnisse in diesen Bereichen wird diese Thematik in der vorliegenden Arbeit nicht vertieft.

---

<sup>83</sup> Näheres dazu, siehe Teil III in STUDER / SCHOLZ-OBERMATT / LANFRANCONI.

## B. Arbeitssicherheit

### 1. Begriffserklärung

#### a) Einordnung

Unter Arbeitssicherheit ist die Verhütung von *Berufsunfällen* und *Berufskrankheiten* zu verstehen.<sup>84</sup> Es geht um die Vermeidung oder Verminderung von menschlichem Leid bei Arbeitnehmern und deren Angehörigen. Damit sollen die betriebs- und volkswirtschaftlichen Kosten reduziert werden. Ein Unfalltag eines Arbeitnehmers kostet den Arbeitgeber im Schnitt rund CHF 600.00.<sup>85</sup>

#### b) Unfallbegriff

Im Sozialversicherungsrecht wird der Unfall als „die plötzliche, nicht beabsichtigte schädigende Einwirkung eines ungewöhnlichen äusseren Faktors auf den menschlichen Körper, die eine Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit oder den Tod zur Folge hat“, beschrieben.<sup>86</sup>

Das Ereignis muss also *plötzlich* sein und durch einen *äusseren Faktor* hervorgerufen werden. Dieser äussere Faktor kann ein Gegenstand oder eine andere Person sein. Tritt die Schädigung jedoch erst allmählich ein und wird durch einen inneren Faktor ausgelöst, handelt es sich nicht um einen Unfall sondern um eine *Krankheit*, wie z.B. Abnutzungsschäden oder Gefässverengungen. Gemäss UVG sind nur *unfreiwillig* herbeigeführte Körperschädigungen versichert. Sofern sie absichtlich herbeigeführt wurden, wie bspw. das absichtliche Abtrennen eines Körperteils, um an die Versicherungsleistungen zu gelangen, sind von der Versicherung nicht gedeckt. Der äussere Faktor muss zudem *ungewöhnlich* sein. Die Ungewöhnlichkeit bezieht sich auf den Faktor selbst und nicht auf die Wirkungen, die auf den menschlichen Körper einwirken. Die Voraussetzungen müssen kumulativ erfüllt sein, damit es sich um einen Unfall nach UVG handelt.<sup>87</sup>

---

<sup>84</sup> <<http://wegleitung.ekas.ch/Default.aspx>>.

<sup>85</sup> JANUTIN, S. 3.

<sup>86</sup> Art. 4 ATSG.

<sup>87</sup> UVG-Wegleitung, S. 33.

---

Dem Unfall gleichgestellt sind explizite Körperschädigungen, welche nicht durch einen ungewöhnlichen äusseren Faktor jedoch plötzlich und unfreiwillig entstehen, wie bspw. Knochenbrüche, Sehnenrisse, Verrenkungen von Gelenken etc.<sup>88</sup>

### *c) Berufsunfall im Besonderen*

Als Berufsunfall gelten Unfälle, die sich während der beruflichen Tätigkeit oder im beruflichen Gefahrenkreis ereignen. Als berufliche Tätigkeit gelten alle Arbeiten, die im Auftrag des Arbeitgebers oder in dessen Interesse ausgeführt werden.<sup>89</sup> Massgebend ist die Abgrenzung der Arbeitstätigkeit von der Freizeit.<sup>90</sup>

Zu den Berufsunfällen gehören auch solche, die sich bei Betriebsausflügen oder bei gesetzlich vorgesehenen bzw. vertraglich vereinbarten Besuchen von Schulen und Kursen ereignen. Unfälle, die während der Arbeitspause oder solche, die generell auf dem Betriebsareal passieren, gelten als Berufsunfälle, wenn sich der Versicherte erlaubterweise dort aufgehalten hat. Nicht als Berufsunfälle gelten Unfälle während der Arbeitspause, wenn der Versicherte die Arbeitsstätte oder den Gefahrenbereich verlässt und ausserhalb des Geländes verunfallt.<sup>91</sup>

### *d) Berufskrankheit*

Unter Berufskrankheiten sind diejenigen Krankheiten zu verstehen, „die bei der beruflichen Tätigkeit ausschliesslich oder vorwiegend durch schädigende Stoffe oder bestimmte Arbeiten verursacht worden sind“. Zusätzlich gehören Krankheiten dazu, die „nachweislich ausschliesslich oder stark überwiegend“ durch die berufliche Tätigkeit verursacht worden sind.<sup>92</sup>

## **2. Instanzen / Organe**

### *a) Allgemeines*

Gemäss Art. 85 Abs. 5 UVG hat der Bundesrat die Aufsicht über die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS). Die EKAS koordiniert die präventiven Massnahmen, die Aufgabenbereiche im Vollzug und die einheitliche Anwendung der Vorschriften. Beschlüsse von ihr sind verbindlich. Die Durchführungsorgane sind für die Umset-

---

<sup>88</sup> Vgl. Art. 9 f. UVV.

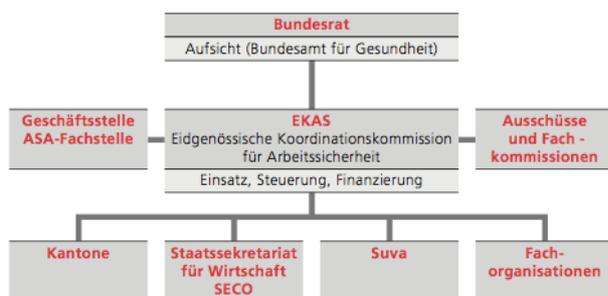
<sup>89</sup> Vgl. Art. 7 UVG.

<sup>90</sup> Vgl. KIESER / LANDOLT, S. 11 N 32.

<sup>91</sup> UVG-Wegleitung, S. 34.

<sup>92</sup> Art. 9 UVG.

zung der Vorschriften im Bereich Arbeitssicherheit und für die Beratung in den Betrieben zuständig. Primär sind die Kantone und die SUVA für die Beratung und Überwachung der Betriebe zuständig. Die SUVA hat dafür das Departement Gesundheitsschutz. Sekundär wirken das SECO und die Fachorganisationen bei der Durchführung mit.<sup>93</sup>



94

### b) EKAS

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) wurde 1984 aufgrund des neuen UVG geschaffen. Seit der Einführung des UVG gibt es mehrere Durchführungsorgane für Arbeitssicherheit. Dadurch bestand Koordinationsbedarf. Es handelt sich um eine ausserparlamentarische Kommission des Bundes (Art. 85 UVG). Sie ist für das Koordinieren, Regulieren, Organisieren, für Schulungen, Informationen, die Finanzierung und Förderung betreffend Arbeitssicherheit zuständig. Die EKAS ist zuständig für das Erlassen von verbindlichen Richtlinien zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten.<sup>95</sup> Sie besteht aus zehn Mitgliedern, die von der SUVA, den Privatversicherern, den Krankenkassen, den Kantonen und dem SECO vorgeschlagen werden. Der Präsident der EKAS wird von der SUVA gestellt. Die Wahlen der Mitglieder und des Präsidenten erfolgen durch den Bundesrat.<sup>96</sup>

### 3. Durchführung

Die Pflicht zur Unfallverhütung liegt primär beim Arbeitgeber. Er hat alles zu unternehmen, was möglich und angemessen ist, um eventuelle Gefahren zu beseitigen oder zumindest zu verringern. Für die Einhaltung der Pflichten kann der Arbeitgeber Angestellte mit Aufgaben betrauen und wenn erforderlich, hat er Arbeitsärzte und andere Spezialisten der Arbeitssi-

<sup>93</sup> Vgl. EKAS-Selbstportrait, S. 5.

<sup>94</sup> Quelle Grafik: EKAS-Selbstportrait, S. 5.

<sup>95</sup> Vgl. EKAS-Selbstportrait, S. 8.

<sup>96</sup> Vgl. EKAS-Selbstportrait, S. 7.

cherheit beizuziehen.<sup>97</sup> Die Spezialisten der Arbeitssicherheit beurteilen Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer, beraten und informieren die Arbeitgeber und beantworten Fragen bezüglich Arbeitssicherheit von Seiten Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter.<sup>98</sup>

Der Vollzug, die Kontrolle und die Vollstreckung ist Aufgabe der Durchführungsorgane. Sie besuchen die einzelnen Betriebe und kontrollieren diese. Mittels Verfügung können sie Massnahmen anordnen. Bei Nichtbefolgung einer solchen Verfügung kommt der Betrieb in eine höhere Prämienstufe. In dringenden Fällen können die Durchführungsorgane mittels Zwangsmassnahmen den gefährlichen Zustand beheben. Die Finanzierung der Unfallverhütung erfolgt durch Zuschläge auf den Prämien der Unfallversicherung.<sup>99</sup>

Zu den Durchführungsorganen gehören:

- *Eidgenössische Durchführungsorgane* gemäss Art. 48 VUV: Sie haben neben gewissen Vollzugsaufgaben vor allem die Obergewalt über die kantonale Vollzugstätigkeit. Diese Aufgaben werden vom SECO wahrgenommen.<sup>100</sup>
- *SUVA* gemäss Art. 49 f. VUV: Sie ist als Durchführungsorgan für die Verhütung von Unfällen in bestimmten Branchen, an bestimmten Arbeitsmitteln, für besondere Berufsunfallgefahren von Arbeitnehmern und für die Orientierung der Durchführungsorgane des Arbeitsgesetzes zuständig.<sup>101</sup>
- *Kantonale Arbeitsinspektorate* gemäss Art. 47 VUV: Ihnen sind etwa 350'000 Betriebe mit ca. 2.3 Mio. Arbeitnehmer unterstellt. Sie sind für die Einhaltung des ArG mit dessen Verordnungen und für die generelle Berufsunfallverhütung in Betrieben, welche nicht durch das SECO oder die SUVA überwacht werden, zuständig. Weitere Aufgaben sind kantonal geregelt.<sup>102</sup>
- *Fachorganisationen* gemäss Art. 51 VUV: Für bestimmte Bereiche der Arbeitssicherheit gibt es wirtschaftlich unabhängige Organisationen, welche über besondere

---

<sup>97</sup> Vgl. Art. 11a VUV.

<sup>98</sup> Müller, S. 174.

<sup>99</sup> UVG-Wegleitung, S. 80.

<sup>100</sup> Vgl. EKAS-Wegleitung, S. 152.

<sup>101</sup> EKAS-Wegleitung, S. 152 f.

<sup>102</sup> JANUTIN, S. 9 f.

---

Fachkenntnisse sowie über entsprechende personelle und sachliche Mittel verfügen. Sie sind befugt, Verfügungen im Bereich der Arbeitssicherheit zu erlassen.<sup>103</sup>

#### 4. Hilfsmittel

##### a) Hilfsmittel der EKAS für den Personalverleih

Die EKAS hat verschiedene Hilfsmittel für die Praxis erarbeitet, um die Arbeitssicherheit im Personalverleih zu verbessern.

- *Anforderungsprofil*: Es handelt sich um eine Checkliste für den Einsatzbetrieb. Das Anforderungsprofil hilft den Einsatzbetrieben dabei, präzise die erwünschten und erforderlichen temporären Arbeitnehmer anzufordern und die eigenen Bedürfnisse hinsichtlich des Einsatzbetriebs genau zu erfassen. Dem Personalberater hilft es bei einer Anfrage durch einen Einsatzbetrieb systematisch Details zu den Anforderungen an die zu verleihenden Arbeitskräfte zu erfragen.<sup>104</sup>
- *Qualifikationsprofil*: Das Qualifikationsprofil ist primär für die Personalberater bestimmt. Sie können damit Informationen zur Person und deren Qualifikationen aufnehmen. Diese Daten dienen dazu, für den Einsatzbetrieb geeignete temporäre Arbeitnehmer zu finden. Daneben ermöglicht es dem Verleiher Weiterbildungen für den Arbeitnehmer gezielt zu planen und zu realisieren.<sup>105</sup>
- *Persönlicher Sicherheitspass*: Der persönliche Sicherheitspass richtet sich primär an den temporären Arbeitnehmer und ist sein Eigentum. Es werden Informationen über die berufliche Grundausbildung, die Weiterbildung, den Besuch von Instruktionen und Kursen hinsichtlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz eingetragen. Der Sicherheitspass ermöglicht einen schnellen Überblick darüber, ob der Verleiher in den relevanten und einsatzbezogenen Fragen zur Arbeitssicherheit genügend vorbereitet ist. Instruktionen und Ausbildungen, die der Temporäre absolviert, sollten stets eingetra-

---

<sup>103</sup> EKAS-Wegleitung, S.154.

<sup>104</sup> Beschreibung / Anwendung Anforderungsprofil, S. 1, <<http://www.ekas.admin.ch/index-de.php?frameset=186>>.

<sup>105</sup> Beschreibung / Anwendung Qualifikationsprofil, S. 1, <<http://www.ekas.admin.ch/index-de.php?frameset=186>>.

gen werden. Ein persönlicher Sicherheitspass führt zur Verminderung von Unfällen und erhöht die Chancen auf dem Arbeitsmarkt.<sup>106</sup>

### *b) Sicherheits-Charta*

Die Sicherheits-Charta wurde von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Planern mit Hilfe der SUVA entwickelt, um im Baugewerbe für mehr Sicherheit zu sorgen. Ihre Kernaussage lautet: Stopp bei Gefahr, Gefahr beheben, weiterarbeiten. Das Ziel besteht darin, das Leben und die Unversehrtheit aller Personen auf dem Bau zu bewahren. Zu den Mitgliedern gehören alle namhaften Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften wie z.B. Swisstafing und UNIA, aber auch grosse Bauunternehmungen gehören dazu. Ziel dieser Charta ist, etwas Einfaches aber Effizientes weiterzugeben, das jeder versteht und sich merken kann.<sup>107</sup>

## **5. Versicherungsschutz**

Für den Versicherungsschutz des Arbeitnehmers ist der Verleiher als Arbeitgeber verantwortlich.<sup>108</sup> Gemäss Art. 91 Abs. 1 UVG muss er die Prämien für die obligatorische Versicherung der Berufsunfälle und Berufskrankheiten bezahlen. Die Prämie für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle geht gemäss Abs. 2 zulasten des Arbeitnehmers, wobei abweichende Abreden zugunsten des Arbeitnehmers möglich sind.

Gemäss Art. 1a Abs. 1 UVG sind alle in der Schweiz beschäftigten Arbeitnehmer, einschliesslich Heimarbeiter, Lehrlinge, Praktikanten, Volontäre und in Lehr- oder Invalidenwerkstätten tätige Personen obligatorisch gegen Unfälle und Berufskrankheiten versichert. In der UVV sind gewisse Einschränkungen enthalten. Arbeitnehmer gemäss UVG ist, wer eine unselbständige Erwerbstätigkeit gemäss AHVG ausübt und für die geleistete Arbeit einen zum Voraus vereinbarten Lohn erhält oder wenn die Beschäftigung zu Ausbildungszwecken erfolgt, wobei der Lohn nicht zwingend in Form eines Geldbetrages erfolgen muss. Arbeitgeber und Selbständigerwerbende fallen nicht darunter. Für diese ist der Versicherungsschutz auf freiwilliger Basis.<sup>109</sup> Arbeitnehmer sind je nach Versichertenkategorien durch die SUVA oder durch andere zugelassene Versicherer versichert (Art. 58 UVG). Zugelassene Versiche-

---

<sup>106</sup> Beschreibung / Anwendung persönlicher Sicherheitspass, S. 1, <<http://www.ekas.admin.ch/index-de.php?frameset=186>>.

<sup>107</sup> <<http://www.sicherheits-charta.ch/home/>>.

<sup>108</sup> Vgl. UVG-Wegleitung, S. 25.

<sup>109</sup> UVG-Wegleitung, S. 18.

---

rer sind neben der SUVA gemäss Art. 68 UVG private Krankenversicherungsgesellschaften, Krankenkassen und öffentliche Unfallversicherungskassen.<sup>110</sup>

Der Tätigkeitsbereich der SUVA ist in Art. 66 UVG und Art. 73 bis 79 UVV abschliessend geregelt.<sup>111</sup> Gemäss Art. 66 Abs. 1 lit. o UVG sind Betriebe, die temporäre Arbeitskräfte zur Verfügung stellen, obligatorisch bei der SUVA versichert. Ziel dieser Bestimmung ist, dass Arbeitnehmer, die häufig den Arbeitgeber wechseln, einen durchgehenden Versicherungsschutz beim gleichen Versicherer haben. Dadurch soll im Schadensfall eine eindeutige Zuständigkeit des Versicherers bestimmt werden können. Gemäss Art. 85 UVV gehören zu den Arbeitskräften gemäss Art. 66 Abs. 1 lit. o UVG das eigene (das mit der Administration des Verleihs betraute Personal) sowie das von ihnen vermittelte Personal, das bei der SUVA gegen Unfall versichert ist. Sofern es sich um einen Betrieb handelt, der noch weiteres Personal angestellt hat<sup>112</sup>, das nichts mit dem Verleih an sich zu tun hat, kann dieses auch bei einem anderen Versicherer versichert werden.<sup>113</sup>

Daraus lässt sich folgendes ableiten:

- Arbeitnehmer der klassischen Temporärarbeitsbetriebe sind immer obligatorisch bei der SUVA versichert.
- Leihunternehmen, die ihre Arbeitnehmer unbefristet anstellen und neben dem Verleihgeschäft auch eine eigene Betriebsstätte haben, müssen auf den wesentlichen Betriebszweck und den hauptsächlichen Betriebscharakter abstellen. Besteht ein wesentlicher Betriebszweck darin, Personal zu verleihen, sind die Arbeitnehmer möglicherweise schon von Gesetzes wegen bei der SUVA zu versichern. Die SUVA muss dies im Einzelfall abklären.

---

<sup>110</sup> UVG-Wegleitung, S. 28.

<sup>111</sup> BGE 113 V 327 E. 2. b, S. 330.

<sup>112</sup> Sog. gegliederte Betriebe.

<sup>113</sup> SECO Rundschreiben 2004 / 21, S. 1.

- Betriebe, die den Personalverleih in der Form des gelegentlichen Überlassens betreiben, unterstehen nicht unbedingt der SUVA.
- Bei gegliederten Betrieben sind nur das verliehene Personal und das mit der Administration des Verleihs betraute Personal obligatorisch bei der SUVA versichert.<sup>114</sup>

Betriebe wie insbesondere solche, die Personalverleih in Form des gelegentlichen Überlassens betreiben, müssen ihre Mitarbeiter auch dann obligatorisch versichern, wenn sie selbst nicht der SUVA unterstellt sind. Sie müssen in diesem Fall ihre Arbeitnehmer bei einem Versicherer gemäss Art. 68 UVG versichern.<sup>115</sup>

## C. Verantwortung

### 1. Rechtliche Grundlagen

#### a) *Öffentliches Recht*

Arbeitssicherheit gehört zu den Polizeigütern. Aufgrund dessen sind die gesetzlichen Grundlagen im öffentlichen Recht geregelt. Die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten werden im UVG, insbesondere in der VUV, im ArG sowie dessen Verordnungen und den EKAS-Richtlinien geregelt. Die Durchsetzung erfolgt wie bereits erwähnt mittels der Durchführungsorgane.<sup>116</sup>

#### b) *Privatrecht*

Da die Arbeitssicherheit Teil des Arbeitnehmerschutzes ist, findet sich auch ein Teil der gesetzlichen Grundlagen im OR, insb. Art. 328 OR. Weitere Regelungen, welche ausserhalb der Bestimmungen des OR liegen, können durch Verträge vereinbart werden. Hierbei spielen vor allem Gesamtarbeitsverträge eine grosse Rolle. Die Durchsetzung erfolgt im Streitfall nur auf Klage des Arbeitnehmers oder Arbeitgebers bei den zuständigen Zivilgerichten.<sup>117</sup>

---

<sup>114</sup> SECO Rundschreiben 2004 / 21, S. 1 ff.; Vgl. BGE 113 V 327.

<sup>115</sup> SECO Rundschreiben 2004 / 21, S. 2.

<sup>116</sup> Vgl. JANUTIN, S. 4.

<sup>117</sup> Vgl. JANUTIN, S. 5.

*c) EU Recht*

Der Richtlinienentwurf über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeiter<sup>118</sup> auf europäischer Ebene wurde vom Ministerrat 2003 abgelehnt. Deswegen gibt es bis heute keine spezielle Regelung für den privaten Personalverleih in der EU.<sup>119</sup>

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind in der EU-Richtlinie Nr. 89/391/EWG geregelt. Sie ist für die Schweiz zwar nicht verbindlich, aber die VUV sowie ArGV 3 und ArGV 4 lehnen sich insbesondere im Bereich der Mitwirkung der Arbeitnehmer und deren Vertretung an diese.<sup>120</sup>

*d) ILO*

Seit dem Abkommen über die Unfallvorschriften bei Hochbauarbeiten von 1937<sup>121</sup> hat die Schweiz kein Abkommen mehr mit der ILO betreffend Arbeitssicherheit ratifiziert.

**2. Verantwortung Verleiher***a) Richtige Auswahl*

Aufgrund des Dreiecksverhältnisses werden die meisten Rechte und Pflichten betreffend Arbeitssicherheit, die grundsätzlich der Arbeitgeber hat, auf den Einsatzbetrieb überwält. Der Verleiher ist lediglich für die sorgfältige Suche sowie die Auswahl des Arbeitnehmers verantwortlich.<sup>122</sup> In der VUV gibt es hinsichtlich Pflichten des Verleihers keine Regelung.

*b) Haftung Verleiher gegenüber Entleiher*

Der Entlehene handelt nicht als Hilfsperson des Verleihers. Er verrichtet beim Entleiher die Arbeit so, als wäre er dessen Arbeitnehmer. Durch Vertrag hat der Verleiher dem Entleiher zugesichert, dass er ihm eine geeignete Arbeitskraft für die beabsichtigte Tätigkeit überlässt. Er hat sich aber nicht dazu verpflichtet, eine Arbeitsleistung zu erbringen. Folge dessen kann zwischen Verleiher und Einsatzbetrieb keine Hilfspersonenhaftung gemäss Art. 101 OR vorliegen, wenn der Arbeitnehmer dem Entleiher Schaden zufügt. Der Einsatzbetrieb handelt in Bezug auf die Weisungsbefugnis in eigenem Namen und trägt für seine Weisungen auch die

<sup>118</sup> AB1 Nr. C 203 E vom 27.08.2002, S. 1-5.

<sup>119</sup> Vgl. STREIFF / VON KAENEL, Art. 319 N 21.

<sup>120</sup> MÜLLER, S. 145.

<sup>121</sup> SR 0.832.311.10.

<sup>122</sup> Vgl. HENSCH, ZIFF. II. 13. 4; AVG-Weisungen, S. 66 und 150.

---

alleinige Verantwortung. Der Verleiher haftet gegenüber dem Entleiher nur für die sorgfältige Auswahl des Entliehenen (*cura in eligendo*) gemäss Art. 97 OR. Für die Instruktion betreffend die Arbeitsausführung (*cura in instruendo*) und die Überwachung des Arbeitnehmers (*cura in custodiendo*) ist alleine der Entleiher verantwortlich.<sup>123</sup>

Der Verleiher haftet somit nicht für fahrlässige oder vorsätzliche Schäden, welche sein Arbeitnehmer verursacht hat, egal ob diese Schäden beim Einsatzbetrieb oder im Rahmen der Tätigkeit für den Einsatzbetrieb gegenüber Dritten eingetreten sind.<sup>124</sup>

### 3. Verantwortung Entleiher gegenüber Verleiher

Der Einsatzbetrieb sollte das Profil des benötigten Arbeitnehmers möglichst konkret definieren. Dazu muss die Funktion des Arbeitnehmers wie z.B. Maurer oder Kranführer und der spezifische Einsatz definiert sein. Dies ist auch im Verleihvertrag festzuhalten. Damit wird der Verleiher verpflichtet, einen passenden Mitarbeiter sorgfältig auszusuchen. Als Empfehlungen gelten: Nachweise über Ausbildung und Referenzen des Arbeitnehmers und die Definition der erforderlichen PSA.<sup>125</sup>

### 4. Verantwortung Entleiher gegenüber Arbeitnehmer

#### a) Gemäss OR

##### aa) Allgemeines

Grundsätzlich ist der Verleiher als Arbeitgeber gemäss Art. 328 Abs. 2 OR für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz seiner Angestellten verantwortlich. Im Unterschied zum Einsatzbetrieb kennt er aber in der Regel weder die Risiken, denen die Arbeitnehmer ausgesetzt sind, noch die erforderlichen Schutzmassnahmen des Einsatzbetriebs. Im weiteren ist er nicht in der Lage, die betreffenden Arbeitnehmer vor Ort anzuleiten und zu überwachen.<sup>126</sup> Beim *Personalverleih werden deshalb wesentliche Rechte und Pflichten wie die Fürsorgepflicht und Teile des Weisungsrechts vom Verleiher auf den Einsatzbetrieb übertragen*. Der Arbeitnehmer, der die Arbeit in einem anderen Betrieb ausführt, ist dem Einfluss des Perso-

---

<sup>123</sup> Vgl. BACHMANN, S. 72 ff.

<sup>124</sup> AVG-Weisungen, S. 67.

<sup>125</sup> Merkblatt-SBV, S. 2 N 2.2.

<sup>126</sup> Vgl. EKAS-Wegleitung, S. 19.

---

nalverleihers als eigentlichen Arbeitgeber fast vollständig entzogen.<sup>127</sup> Daher gelten die Vorschriften aus dem OR betreffend Schutzpflicht und Weisungsrecht im Personalverleih für den Einsatzbetrieb, da dieser der faktische Arbeitgeber ist.

#### bb) Fürsorgepflicht

Gemäss Art. 328 Abs. 1 OR hat der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer die Pflicht, ihm Schutz und Fürsorge zu gewähren. Daneben hat er die Pflicht, die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers zu wahren. Die Grenze dieser Pflichten findet sich in den Eigeninteressen des Arbeitgebers. Die Fürsorgepflicht ist vorwiegend eine Unterlassungspflicht, aber nicht ausschliesslich.<sup>128</sup> Der Arbeitgeber hat alle Eingriffe in die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu unterlassen, die nicht durch den Arbeitsvertrag zu rechtfertigen sind. Er hat entsprechende Eingriffe von Vorgesetzten, Mitarbeitern oder Dritten, wie Kunden oder Lieferanten, abzuwehren. Die Fürsorgepflicht beinhaltet vor allem das Leben und die Gesundheit des Arbeitnehmers, körperliche und geistige Integrität, persönliche und berufliche Ehre, Stellung und Ansehen im Betrieb und die Geheimsphäre, Freiheit der persönlichen Meinungsäusserung und die Freiheit der gewerkschaftlichen Organisation.<sup>129</sup> Die Arbeitssicherheit gehört zum Gesundheitsschutz und ist somit Teil der Fürsorgepflicht.

Art. 328 OR behandelt den Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers, welcher durch die Gefahren am Arbeitsplatz be- oder entstehen kann. Art. 328 Abs. 2 OR kommt zur Anwendung sofern es sich um ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis handelt oder wenn keine besonderen Vorschriften im öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz zu finden sind.

Der Arbeitgeber hat die erforderlichen und geeigneten Massnahmen zu treffen. Darunter fallen die einwandfreie Beschaffenheit der Arbeitsräume und anderer vom Arbeitnehmer benutzte Räume<sup>130</sup>, zweckmässige Maschinen und Geräte zur Verfügung stellen und die nötige Schutzvorrichtung bereitstellen. Des Weiteren muss der Arbeitgeber den Arbeitsablauf möglichst gefahrlos gestalten. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer auf Gefahren hinweisen

---

<sup>127</sup> Merkblatt-SBV, S. 2 N 2.1.

<sup>128</sup> Vgl. STREIFF / VON KAENEL, Art. 328 N 3.

<sup>129</sup> BK-REHBINDER / STÖCKLI, Art. 328 N 4.

<sup>130</sup> ZK-STAEHELIN, Art. 328 N 24.

---

und ihn entsprechend instruieren. Gleichzeitig ist er für die Überwachung der Einhaltung von Sicherheitsvorkehrungen verantwortlich.<sup>131</sup>

Das ausgewählte Personal muss für die Aufgaben geeignet sein. Die Anforderungen von Auswahl, Instruktion und Überwachung werden erhöht, wenn es sich um besonders schutzbedürftige Arbeitnehmer handelt. Dazu gehören Lehrlinge oder unerfahrene Arbeitnehmer wie bspw. Aushilfen. Andererseits verringert sich die Schutzpflicht des Arbeitgebers bei speziell fachkundigem Personal. Die Grenze der Schutzpflicht gemäss Art. 328 Abs. 2 OR besteht im technisch Möglichen und wirtschaftlich Zumutbaren.<sup>132</sup>

Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer nicht überfordern oder überanstrengen. Er darf ihn nicht so überlasten, dass dessen Gesundheit geschädigt oder gefährdet werden könnte. Bei Arbeiten, welche eine gewisse Gefahr aufweisen, die nicht umgangen werden kann, muss der Arbeitnehmer darauf aufmerksam gemacht werden. Ihm muss gezeigt werden, wie er sich vor der Gefahr schützen kann. Er muss regelmässig überwacht werden. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer das Verhalten vorschreiben, um die Gefahren zu vermeiden. Er muss die Gefahren abwenden, die aus der Art der Arbeit und aus dem bestimmungsgemässen Gebrauch der Anlagen erwachsen. Dabei muss er mit Unachtsamkeit eines Arbeitnehmers oder Mitarbeiters rechnen. Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, dass z.B. die Sicherheitsvorschriften regelmässig in Erinnerung gerufen werden und dass Warntafeln vorhanden sind.<sup>133</sup>

Ist bspw. bei der Arbeit an einer Maschine, deren Betrieb besondere Gefahren aufweist, ein Arbeitnehmer verunfallt, weil die erforderlichen Schutzvorrichtungen fehlten, muss der Arbeitgeber gemäss Art. 97 OR den Unschuldsbeweis erbringen. Ansonsten haftet er für den entstandenen Schaden.<sup>134</sup> Die Schutzpflicht gemäss Art. 328 OR erfordert nicht nur, dass die Maschinen den technischen Anforderungen an die Betriebssicherheit genügen. Der Arbeitgeber muss darüber hinaus durch klare Weisungen und regelmässige Kontrollen gewährleisten, dass die Schutzvorschriften auch eingehalten werden.<sup>135</sup> Der Entliehene hat gegenüber dem

---

<sup>131</sup> Vgl. STREIFF / VON KAENEL, Art. 328 N 15.

<sup>132</sup> Vgl. BK-REHBINDER / STÖCKLI, Art. 328, N 15 ff.

<sup>133</sup> Vgl. STREIFF / VON KAENEL, Art. 328 N 15.

<sup>134</sup> Vgl. STREIFF / VON KAENEL, Art. 328 N 16.

<sup>135</sup> Vgl. OGer ZH: Urteil vom 08.04.1988 E. 4 f. in JAR 1990, S.194 ff.

---

Entleiher ein direktes Forderungsrecht für die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht.<sup>136</sup>

cc) Weisungsrecht

Gemäss Art. 321d OR hat der Arbeitgeber das Weisungsrecht gegenüber seinen Angestellten. Unter dem Begriff Weisung ist die ausdrücklich oder stillschweigend erklärte Anordnung des Arbeitgebers oder eines vom Arbeitgeber beauftragten Vorgesetzten an den Arbeitnehmer, welche im Hinblick auf dessen Arbeitsaufgabe erteilt wird, zu verstehen. Es handelt sich um eine einseitige Willenserklärung.<sup>137</sup>

Beim Personalverleih wird das Weisungsrecht aufgespaltet. Der Verleiher als Arbeitgeber überträgt dem Einsatzbetrieb einen Teil des Weisungsrechts zur Ausübung. Der Verleiher bleibt aber trotzdem dessen Inhaber und kann den Arbeitnehmer nach wie vor für sich einsetzen und kann ihn auch zurückrufen. Es liegt somit keine Zession des Weisungsrechts vor. Jeder trifft die Weisungen im eigenen Namen und ist für diese auch selbst verantwortlich.<sup>138</sup>

Es gibt drei Arten von Weisungen: die Zielanweisungen, die Fachanweisungen und die Verhaltensanweisung. Die Erteilung von *Ziel- und Fachanweisungen* betreffend die konkrete Arbeitsleistung im Betrieb liegt beim Einsatzbetrieb.<sup>139</sup> Darunter fallen z.B. die Weisungen über Art und Weise der Ausführung der erteilten Arbeit, der Arbeitsrhythmus, die einzelnen Mittel sowie Werkzeuge und Arbeitsmaterial.<sup>140</sup> Das Recht zur Erteilung von *Verhaltensanweisungen* tragen der Verleiher sowie der Einsatzbetrieb zusammen.<sup>141</sup>

Das Gesetz sieht für allgemeine Anordnungen und Weisungen keine besondere Form vor. Somit ist es dem Arbeitgeber überlassen, wie er die Arbeitnehmer informiert. Entscheidend ist, dass der Arbeitnehmer die allgemeine Anordnung oder Weisung wirklich zur Kenntnis genommen hat.<sup>142</sup> Wird neues Personal eingestellt, ist der Arbeitgeber oder ein Vorgesetzter

---

<sup>136</sup> Vgl. VISCHER, S. 57.

<sup>137</sup> HÄUSELE, S. 5 f.

<sup>138</sup> BK-REHBINDER / STÖCKLI, Art. 321d N 11.

<sup>139</sup> BK-REHBINDER / STÖCKLI, Art. 321d N 11.

<sup>140</sup> Vgl. TOBLER / FAVRE / MUNOZ / GULLO EHM, Art. 321d N 1.3.

<sup>141</sup> BK-REHBINDER / STÖCKLI, Art. 321d N 11.

<sup>142</sup> Vgl. BK-REHBINDER / STÖCKLI, Art. 321d N 6.

---

verpflichtet, dieses über die Art und Weise der Bekanntmachung von allgemeinen Anordnungen und Weisungen zu informieren. Dies kann mündlich oder schriftlich erfolgen.<sup>143</sup>

dd) Relation zum öffentlichen Recht

Neben Art. 328 Abs. 2 OR bestehen die öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzvorschriften, welche weitgehend übereinstimmen. Die öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzvorschriften dienen als Konkretisierung zu Art. 328 Abs. 2 OR. Sie begründen für den Arbeitnehmer einen zivilrechtlichen Anspruch i.S.v. Art. 342 Abs. 2 OR, sofern diese auch Inhalt eines Arbeitsvertrages sein können aufgrund des sich daraus ergebenden Schutzrechts. Weil Art. 342 Abs. 2 OR absolut zwingender Natur ist, dürfen keine Abreden geschlossen werden, die über den öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz hinausgehen.<sup>144</sup>

b) Gemäss UVG und ArG

Art. 6 Abs. 1 ArG verpflichtet den Arbeitgeber zum Schutz von Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmer. Die Pflicht zur Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften hat nicht nur derjenige, der die konkrete Unfallgefahr geschaffen hat, sondern jeder Arbeitgeber, dessen Arbeitnehmer Gefahren ausgesetzt sind.<sup>145</sup> „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind.“<sup>146</sup> Dies gilt nicht nur für seine festangestellten Arbeitnehmer, sondern auch für die temporärbeschäftigten in seinem Betrieb<sup>147</sup>. Gemäss Art. 6 Abs. 1 ArG i.V.m. Art. 9 ArGV 3 obliegt die Verantwortung dem Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer, wobei der Begriff „Arbeitnehmer“ weiter gefasst ist als im OR. Darunter gehören sogar Personen, die freiwillig im Betrieb arbeiten oder eben solche, die er ausleiht.<sup>148</sup>

---

<sup>143</sup> BK-REHBINDER / STÖCKLI, Art. 321d N 7.

<sup>144</sup> STREIFF / VON KAENEL, Art. 328 N 6.

<sup>145</sup> MURER / STAUFFER, Art. 82 Abs. 1 S. 325.

<sup>146</sup> Art. 82 Abs. 1 UVG.

<sup>147</sup> Vgl. Art. 10 VUV.

<sup>148</sup> GEISER / VON KÄNEL / WYLER, Art. 6 N 13.

---

c) *Gemäss VUV*

aa) Geltungsbereich für ausgeliehenes Personal

Gemäss Art. 10 VUV hat der Entleiher gegenüber allen Arbeitskräften, die er beschäftigt, egal ob Festangestellte oder solche, die er von einem Verleiher bezieht, hinsichtlich Arbeitssicherheit die gleichen Pflichten. Neue Mitarbeiter sind während der ersten Zeit besonders gefährdet.<sup>149</sup> Dies gilt auch oder eben gerade für ausgeliehene Arbeitnehmer, da sie den Betrieb nicht kennen. Für sie besteht darum eine grössere Gefahr, aus Unwissenheit und Unerfahrenheit in kritische Situationen zu geraten.

bb) Schutzmassnahmen und Schutzeinrichtungen

Gemäss Art. 3 Abs. 1 VUV muss der Arbeitgeber *alle Anordnungen und Schutzmassnahmen* treffen, die in den Vorschriften der VUV, der Betriebsordnung sowie in den anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln enthalten sind. Solche Regelungen sind insbesondere in den Richtlinien und Merkblättern der EKAS bzw. der SUVA und weiteren Fachorganisationen enthalten. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, sich das entsprechende Wissen anzueignen.<sup>150</sup> Gemäss Abs. 2 hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass die Schutzmassnahmen und Schutzeinrichtungen in ihrer Wirksamkeit nicht beeinträchtigt werden. Das heisst, sie dürfen nicht wirkungslos gemacht werden. Sie müssen so wirksam sein, wie es für die jeweils zu verrichtende Arbeit erforderlich ist.<sup>151</sup> So ist es auch sachlogisch, dass bei Veränderungen im Betrieb oder der Arbeit der Arbeitgeber nach Abs. 3 die Schutzmassnahmen und Schutzeinrichtungen den neuen Verhältnissen entsprechend anpassen muss.<sup>152</sup>

Sofern die Sicherheit der Arbeitnehmer nicht mehr gewährleistet ist und nicht durch andere geeignete Massnahmen hergestellt werden kann, muss der Arbeitgeber in den betreffenden Gebäuden und Räumlichkeiten die *Arbeiten vorübergehend einstellen*. Dies ist bspw. der Fall wenn Schäden oder Mängel auftreten oder Umbauten sowie Reparaturen ausgeführt werden.<sup>153</sup>

---

<sup>149</sup> Siehe vorne, S. 16 f.

<sup>150</sup> EKAS-Wegleitung, S. 17.

<sup>151</sup> EKAS-Wegleitung, S. 17.

<sup>152</sup> EKAS-Wegleitung, S. 17.

<sup>153</sup> Art. 4 VUV; EKAS-Wegleitung, S. 18.

## cc) PSA

Wo es die Arbeit erfordert und keine anderen technischen Massnahmen möglich sind, um die Gefahr abzuwenden, muss der Arbeitgeber gemäss Art. 5 VUV die persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung stellen, d.h. der Arbeitgeber muss diese dem Arbeitnehmer abgeben und hat für die Kosten aufzukommen. Die PSA muss geeignet, zweckmässig und für die bestimmte Arbeit erforderlich sein. Die Zumutbarkeit richtet sich nicht nach dem subjektiven Empfinden des Einzelnen. Kann der Arbeitnehmer die Schutzeinrichtung aufgrund von gesundheitlichen Gründen nicht verwenden, ist er für die jeweilige Arbeit nicht geeignet.<sup>154</sup> Für das Ausleihpersonal ist somit primär der Einsatzbetrieb zuständig. Er ist dafür verantwortlich, dass der Entlehene die erforderliche PSA erhält. Es ist dem Einsatzbetrieb freigestellt, mit dem Verleiher vertragliche Vereinbarungen zu treffen, welche letzteren dazu verpflichten, den Ausgeliehenen mit der entsprechenden PSA auszurüsten. Für die Überwachung und Durchsetzung der Tragepflicht bleibt aber der Entleiher zuständig.<sup>155</sup>

## dd) Information und Anleitung

Der Arbeitgeber hat gemäss Art. 6 VUV und Art. 5 ArGV 3 dafür zu sorgen, dass alle bei ihm tätigen Arbeitnehmer über die auftretenden Gefahren und Gesundheitsvorsorgen informiert werden und über die Massnahmen zu deren Verhütung angeleitet werden. Das Informieren und Anleiten muss im Zeitpunkt des Stellenantritts und bei jeder wesentlichen Änderung der Arbeitsbedingungen erfolgen. Sie müssen wenn nötig wiederholt werden.<sup>156</sup> Die Instruktion (= informieren und anleiten) ist erforderlich, wenn Arbeitnehmer zum ersten Mal ein bestimmtes Arbeitsmittel verwenden. Unter Arbeitsmittel sind Maschinen, Anlagen, Apparate und Werkzeuge, die bei der Arbeit benutzt werden, zu verstehen. Darunter fallen auch Produkte, die zwar nicht direkt zum Arbeiten verwendet werden, aber zur Arbeitsumgebung gehören wie z.B. Lüftung, Heizung, Beleuchtung, sowie eben auch die PSA.<sup>157</sup>

---

<sup>154</sup> EKAS-Wegleitung, S. 18.

<sup>155</sup> EKAS-Wegleitung, S. 111.

<sup>156</sup> Art. 6 VUV.

<sup>157</sup> Richtlinie Arbeitsmittel, S. 5.

---

Die Instruktion muss sich auf die Bedienungs- und Betriebsanleitung des Herstellers beziehen, muss periodisch wiederholt und stets dokumentiert werden. Es muss ersichtlich sein, wer, wann von wem worüber instruiert wurde.<sup>158</sup>

Optimalerweise stellt der Arbeitgeber für den neuen Arbeitnehmer einen Einarbeitungsplan auf. Er hat die Belegschaft über den bevorstehenden Neueintritt zu informieren und bestimmt einen Ansprechpartner für den neuen Arbeitnehmer.<sup>159</sup>

#### ee) Delegation Arbeitssicherheit auf Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber kann gemäss Art. 7 VUV seinen Arbeitnehmern Aufgaben der Arbeitssicherheit abdelegieren. Er muss ihnen dabei klare Weisungen und Kompetenzen erteilen. Idealerweise werden die zu übertragenden Aufgaben, welche Umfang und Kompetenz genau umschreiben und die Ausführungsanweisungen klar festhalten, in die Stellenbeschreibung integriert. Trotz der Übertragung solcher Aufgaben trägt der Arbeitgeber die Hauptverantwortung für die Arbeitssicherheit. Die jeweiligen Arbeitnehmer müssen sich dafür in zweckmässiger Weise aus- und weiterbilden lassen können. Sofern die Aus- und Weiterbildung ausserhalb des Betriebes und ausserhalb der Arbeitszeit erfolgt, hat der Arbeitgeber die aufgewendete Zeit zu vergüten.<sup>160</sup>

#### ff) Arbeiten mit besonderen Gefahren

Der Arbeitgeber darf Arbeiten mit besonderen Gefahren nach Art. 8 VUV nur von ausgebildetem Personal ausführen lassen. Darunter fallen bspw. das Führen von Baumaschinen, eines Krans, eines Hubstaplers oder das Arbeiten mit Sprengstoffen<sup>161</sup>. Wird eine gefährliche Arbeit von einem Angestellten alleine verrichtet, muss ihn der Arbeitgeber überwachen lassen. Je nach Grad der Gefährlichkeit kann die Überwachung durch den Arbeitgeber mittels Videokamera, Infrarotsensor oder Funkgerät sichergestellt werden, oder aber durch periodische Kontrolle eines Wächters oder durch eine anwesende Zweitperson. Erforderlich für diese Überwachungsmassnahmen ist, dass stets jemand auf das Notsignal reagieren kann. Die Zahl

---

<sup>158</sup> Richtlinie Arbeitsmittel, S. 11.

<sup>159</sup> <<http://www.suva.ch/startseite-suva/praevention-suva/arbeit-suva/gefahren-filter-suva/vorgesetzte-suva/filter-detail-suva.htm#txt76283-76279>>.

<sup>160</sup> EKAS-Wegleitung, S. 18.

<sup>161</sup> Weitere Beispiele siehe unter <<http://www.suva.ch/startseite-suva/service-suva/kurse-suva/arbeiten-mit-besonderen-gefahren-suva.htm>>.

---

der Arbeitnehmer und die Anzahl oder Menge der gefahrbringenden Einrichtungen, Arbeitsmittel oder Stoffe müssen so gering wie möglich gehalten werden.<sup>162</sup>

gg) Zusammenwirken mehrerer Betriebe

Sind Arbeitnehmer aus mehreren Betrieben an einem Arbeitsplatz tätig, sind deren Arbeitgeber gemäss Art. 9 VUV verpflichtet, sich betreffend Arbeitssicherheit abzusprechen und die erforderlichen Massnahmen anzuordnen. Sie müssen sich gegenseitig und ihre jeweiligen Arbeitnehmer darüber informieren. Der Arbeitgeber muss einen Dritten, der bei ihm im Betrieb Arbeiten wie z.B. Instandhaltungen, Lieferungen oder Planungen ausführt, ausdrücklich auf die Anforderungen der Arbeitssicherheit aufmerksam machen. Dies macht er vorzugsweise zu Beweis Zwecken schriftlich gegen Unterschrift des Betroffenen. Der Arbeitgeber muss überprüfen, ob die Anforderungen an die fremden Arbeitnehmer von ihnen eingehalten werden. Bei Verstoss hat er entsprechende Massnahmen zu treffen.<sup>163</sup>

d) *Gemäss GAV Personalverleih*

Der GAV Personalverleih ist allgemeinverbindlich und gilt somit schweizweit. Sein betrieblicher Geltungsbereich erstreckt sich auf Verleihfirmen, die eine Arbeitsverleihbewilligung haben, gemäss Art. 66 UVG in der Klasse 70C bei der SUVA versichert sind und eine jährliche Lohnsumme von mindestens CHF 1.2 Mio. aufweisen.<sup>164</sup> Das Thema Arbeitssicherheit ist in Art. 26 geregelt:

- Verleiher müssen gegenüber der Vollzugskommission die Einhaltung der relevanten EKAS-Richtlinien nachweisen. Sie müssen ihre Angestellten und Arbeitnehmer bezüglich Arbeitssicherheit instruieren und haben das auf dem Einsatzvertrag zu bestätigen. Die Einsatzbetriebe definieren dafür Lernziele und Unterrichtseinheiten für die Grundinstruktion.<sup>165</sup> Somit wird dem Verleiher weitere Pflichten auferlegt, die gemäss Gesetz nur für den Einsatzbetrieb gelten.
- Die Einsatzbetriebe sind gemäss VUV verantwortlich für das zur Verfügung stellen einer Sicherheitsgrundausrüstung und die zusätzlichen Schutzmassnahmen und -instruktionen, entsprechende Schutzanzüge, für das Einhalten von Schutzvorschriften

---

<sup>162</sup> EKAS-Wegleitung, S. 18.

<sup>163</sup> Vgl. EKAS-Wegleitung, S. 19.

<sup>164</sup> Art. 1 und 2 GAV Personalverleih.

<sup>165</sup> Art. 26 Abs. 1 und 2 GAV.

und das Melden und Entschädigen der Verleihbetriebe für die entsprechenden Zuschläge.<sup>166</sup> Dies ist eine Wiederholung des Art. 5 VUV.

#### *e) Haftung Entleiher*

Der Entliehene tritt gegenüber Dritten als Erfüllungsgehilfe bzw. Hilfsperson des Einsatzbetriebes auf, in dem er seine Arbeit nach dessen Weisungen verrichtet. Der Einsatzbetrieb haftet somit gegenüber Dritten auch aus unerlaubter Handlung des Entliehenen gemäss Art. 55 OR.<sup>167</sup> Wenn der Entliehene im Einsatzbetrieb Arbeiten verrichtet, die aus Vertrag zwischen dem Einsatzbetrieb und einem Dritten zu verrichten sind, haftet der Einsatzbetrieb für die vom Entliehenen verursachten Schäden gemäss Art. 101 OR.<sup>168</sup>

Sofern Teile der Fürsorgepflicht vom Einsatzbetrieb auf einen Angestellten (z.B. Vorarbeiter) übertragen werden und dieser sie verletzt, indem er dem Temporärarbeitnehmer Anweisungen gibt, welche dann zu einem Unfall des Verliehenen führen, ist der Einsatzbetrieb gestützt auf die Hilfspersonenhaftung gemäss Art. 101 Abs. 1 OR verantwortlich. Der Arbeitnehmer hat gegenüber seinem Arbeitgeber nur dann einen Anspruch aus Berufsunfall, wenn der Arbeitgeber den Unfall absichtlich oder grobfahrlässig herbeigefügt hat. In diesem Fall gilt der Begriff Arbeitgeber trotz des faktischen Arbeitsverhältnisses zwischen Einsatzbetrieb und Verliehenen nicht für den Einsatzbetrieb. Als Arbeitgeber gilt derjenige, der gestützt auf Art. 91 Abs. 1 UVG verpflichtet ist, für den Arbeitnehmer die Prämien der obligatorischen Unfallversicherung zu bezahlen, wozu der Verleiher verpflichtet ist.<sup>169</sup>

### **5. Verantwortung Arbeitnehmer**

#### *a) Allgemeines*

Der Arbeitgeber kann die Sicherheit der Arbeitnehmer nicht alleine gewährleisten. Er ist auf die Unterstützung der Arbeitnehmer und auch auf deren Fachkenntnisse angewiesen. Deswegen besteht für die Arbeitnehmer bezüglich Arbeitssicherheit eine Mitwirkungspflicht. Als Gegenstück zu dieser Pflicht haben die Arbeitnehmer ein Mitspracherecht.<sup>170</sup>

---

<sup>166</sup> Art. 26 Abs. 3 GAV.

<sup>167</sup> THÉVENOZ, N 992 ff.; VISCHER, S. 58.

<sup>168</sup> THÉVENOZ, N 1009 ff.; VISCHER, S. 58.

<sup>169</sup> BGE 4A\_187/2007 E.2.3 in JAR 2009, S. 251 f.

<sup>170</sup> Vgl. EKAS-Wegleitung, S. 17.

*b) Mitwirkungspflicht*

Zur Mitwirkungspflicht gehört für den Arbeitnehmer, wenn er neu am Arbeitsplatz ist, dass er sich bei seinem Vorgesetzten oder bei Mitarbeitern über Gefahren am Arbeitsplatz erkundigt, sofern er darüber noch nicht instruiert worden ist.<sup>171</sup>

Gemäss Art. 82 Abs. 3 UVG ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften betreffend Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen. Er muss seine *PSA* tragen und diese in einwandfreiem Zustand halten, die Sicherheitseinrichtungen richtig anwenden und darf diese ohne Erlaubnis des Arbeitgebers weder entfernen noch abändern.

Gemäss Art. 11 VUV hat der Arbeitnehmer insbesondere drei Pflichten:<sup>172</sup>

- Er muss seine Arbeit sicher ausführen (Abs.1): das heisst, es besteht für ihn eine Weisungsbefolgungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber. Zudem muss er die allgemein anerkannten Sicherheitsregeln berücksichtigen.<sup>173</sup>
- Er muss festgestellte Sicherheitsmängel melden (Abs. 2): Stellt der Arbeitnehmer Mängel fest, welche die Arbeitssicherheit schmälern, muss er diese umgehend beseitigen oder dem Arbeitgeber melden, sofern er nicht befugt oder in der Lage ist, diese selber zu beseitigen. Dies liegt namentlich vor, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit mit den zur Verfügung stehenden Mitteln nicht sicher ausführen kann oder wenn die Sicherheitseinrichtungen oder die *PSA* Mängel aufweisen bzw. für eine bestimmte Arbeit nicht verwendet werden können.<sup>174</sup>
- Er selbst muss sich in einem Zustand befinden, in dem er die Arbeit sicher ausführen kann (Abs. 3): Der Arbeitnehmer darf sich oder andere Mitarbeiter nicht in eine durch seinen persönlichen Zustand verursachte in Gefahr bringen. Dies gilt insbesondere für den Konsum von Alkohol und anderen berauschenden Mitteln, aber auch für ihm bekannte gesundheitliche Störungen, welche eine Gefahr darstellen können.<sup>175</sup>

---

<sup>171</sup> <<http://www.suva.ch/startseite-suva/praevention-suva/arbeit-suva/gefahren-filter-suva/ungenuegende-unklare-organisation/uo-neu-arbeitsplatz/sie-sind-neu-am-arbeitsplatz-suva/filter-detail-suva.htm>>.

<sup>172</sup> Vgl. EKAS-Wegleitung, S. 20.

<sup>173</sup> EKAS-Wegleitung, S. 20.

<sup>174</sup> EKAS-Wegleitung, S. 20.

<sup>175</sup> EKAS-Wegleitung, S. 20.

*c) Mitspracherecht*

Der Arbeitnehmer oder seine Vertretung hat im Betrieb in allen Fragen bezüglich Arbeitssicherheit ein Mitspracherecht. Er hat Anspruch auf frühzeitige und umfassende Anhörung sowie das Recht, seine Vorschläge zu unterbreiten bevor der Arbeitgeber einen Entscheid fällt.<sup>176</sup>

*d) Leistungsverweigerungsrecht*

Gemäss Art. 342 Abs. 2 OR steht dem Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags ein zivilrechtlicher Anspruch auf Erfüllung der öffentlichrechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers betreffend Arbeitssicherheit zu. Der Arbeitnehmer kann selbst bei unverschuldeter Pflichtverletzung durch den Arbeitgeber seine Arbeitsleistung ohne Lohn einbusse verweigern, da sich der Arbeitgeber gemäss Art. 324 Abs. 1 OR in Annahmeverzug befindet. Es darf sich aber nicht um eine Geringfügigkeit handeln und der Arbeitnehmer muss den Vorgesetzten informieren.<sup>177</sup> Diese Regelung hat aufgrund der Überwälzung der arbeitsschutzrechtlichen Pflichten vom Verleiher als eigentlicher Arbeitgeber auf den Entleiher als faktischer Arbeitgeber und zum Schutz des Arbeitnehmers auch im Personalverleih Anwendung zu finden.

Das Leistungsverweigerungsrecht dürfte sich auch aus Art. 4 VUV<sup>178</sup> ableiten lassen.

*e) Weitere Rechte und Pflichten*

Neben den oben erläuterten Rechten und Pflichten gibt es noch weitere, die je nach Branche und Einsatz in den EKAS-Richtlinien und in Firmeninternen Betriebsreglementen geregelt sind. Auf diese wird in dieser Arbeit aufgrund des Umfangs nicht weiter eingegangen.

---

<sup>176</sup> Art. 6a VUV; Vgl. auch Art. 6 Abs. 3 ArG und Art. 10 lit. a Mitwirkungsgesetz.

<sup>177</sup> MÜLLER, S. 156 und 162 f.

<sup>178</sup> Siehe vorne, S. 33.

*f) Haftung Arbeitnehmer*

Gemäss Art. 321e OR haftet der Arbeitnehmer aufgrund der Verletzung des Arbeitsvertrages für den adäquat kausal verursachten Schaden, den er dem Arbeitgeber absichtlich oder fahrlässig zugefügt hat. Es stellt sich hier die Frage, wie der verliehene Arbeitnehmer gegenüber dem Entleiher für den ihm zugefügten Schaden haftet, weil der Arbeitsvertrag des Entliehenen nur mit dem Verleiher besteht. Gemäss der Botschaft zum AVG haftet der Entliehene nur aus unerlaubter Handlung oder aus ungerechtfertigter Bereicherung gegenüber dem Einsatzbetrieb. Er kann nicht von der gemilderten Haftung nach Art. 321e OR, die gegenüber dem Verleiher als Arbeitgeber besteht, profitieren.<sup>179</sup> Zwischen Arbeitnehmer und Einsatzbetrieb besteht jedoch eine Art mittelbaren Arbeitsverhältnisses aufgrund der Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Entleihers. Ein vermittelter Arbeitnehmer wird gegenüber dem Entleiher gleich behandelt wie dessen Arbeitnehmer. Deswegen haftet der Entliehene auch gemäss Art. 321e OR und nicht nur gemäss Art. 41 ff. OR oder Art. 62 ff. OR.<sup>180</sup>

**D. Zusammenfassung theoretischer Teil***- Profil Arbeitnehmer*

Es gibt gewisse typologische Unterschiede zwischen fest- und temporärangestellten Arbeitnehmer. Einige davon könnten Auswirkungen auf die Unfallzahlen haben. Das vergleichsweise junge Alter, der häufige Wechsel des Arbeitsplatzes, der hohe Anteil der eher tiefen Qualifikationssegmente und bei Staatsbürgern aus dem Ausland etwa die Sprachbarriere könnten in der Person liegende Gründe für ein hohes Unfallrisiko sein.

*- Arbeitsplatz*

Das hohe Unfallrisiko im Personalverleih besteht zu einem grossen Teil im häufigen Wechsel der Einsatzorte. Die Entliehenen kennen die Abläufe, den Arbeitsplatz und die Maschinen meistens zu Beginn der Arbeit nicht oder nur ungenügend. Dies führt zu einer höheren Unfallgefahr.

*- Verantwortung der Beteiligten*

---

<sup>179</sup> Botschaft zum AVG vom 27.11.1985, S. 568.

<sup>180</sup> KGer SG: Urteil vom 14.06.1993, SG GVP 1993 Nr. 34; GR: KG 23.01.2003 in JAR 2004, S. 509; Vgl. Bachmann, S. 72 N 61; Portmann / Stöckli, S. 269 N 956.

- Der *Verleiher* als vertraglicher Arbeitgeber hat bezüglich Arbeitssicherheit einzig die Pflicht für das ordentliche Aussuchen eines passenden Arbeitnehmers. Er kann daher nicht viel zur konkreten Sicherheitslage im Einsatzbetrieb beitragen. Ausgenommen er untersteht dem GAV Personalverleih, dann hat er weitere Pflichten.
- Hinsichtlich der entliehenen Arbeitskräfte werden dem *Entleiher* aufgrund des Dreiecksverhältnisses wichtige Teile der Fürsorgepflicht übertragen. Er trägt die Hauptverantwortung für die Sicherheit aller bei ihm arbeitenden Personen, egal ob sie festangestellt oder ausgeliehen sind. Dementsprechend sollten keine Unterschiede zuungunsten der entliehenen Arbeitskräfte gemacht werden. Der Entleiher ist insbesondere dafür zuständig, dass die neuen Mitarbeiter bei Stellenantritt ordentlich über die Gefahren informiert und angeleitet werden. Der Einsatzbetrieb ist für die PSA zuständig und muss allen Angestellten das Mitspracherecht gewähren.
- Die Arbeitnehmer müssen den Arbeitgeber in der Arbeitssicherheit unterstützen. Im rechtlichen Dreiecksverhältnis gilt dies für die entliehenen Arbeitskräfte gegenüber dem Einsatzbetrieb als faktischer Arbeitgeber. Sie müssen seine Weisungen befolgen, die anerkannten Sicherheitsregeln befolgen, wenn nötig die PSA tragen und Sicherheitsmängel beseitigen oder melden.

## III. Praktischer Teil

### A. Qualitative Studie

#### 1. Einführung

##### *a) Untersuchungsziel*

Mit der qualitativen Studie sollten detaillierte Fragen aus der Praxis beantwortet werden, um herauszufinden ob es in der Arbeitswelt so abläuft wie es die Theorie vorschreibt und um Ergänzungen zu sammeln, die einen Mehrwert hinsichtlich der Thematik bieten.

##### *b) Untersuchungszielgruppen*

Um weitergehende Erkenntnisse zum Untersuchungsfeld zu erlangen, war es erforderlich, Fachspezialisten aus verschiedenen Bereichen betreffend Arbeitssicherheit zu befragen. Die Auswahl richtete sich zunächst an Personen, die täglich mit Unfällen und Gefahren auf dem Bau und in der Industrie direkt konfrontiert sind. Dafür schienen Sicherheitsbeauftragte von Einsatzbetrieben am geeignetsten, da diese in ihren Betrieben für die gesamte Arbeitssicherheit aller Mitarbeitenden zuständig sind. Daneben wurden Fachspezialisten aus verschiedenen Organisationen befragt, die sich im Berufsalltag mit Personalverleih und Arbeitssicherheit auseinandersetzen.

##### *c) Datenerhebungsmethodik*

Die Interviews mit den verschiedenen Fachspezialisten wurden persönlich und mündlich durchgeführt. Das Gespräch wurde jeweils mit einem Diktiergerät aufgenommen. Dadurch konnten eingehende und freie Gespräche stattfinden. Für die Informationsbeschaffung und die Gesprächsführung eignete sich diese Methode am besten. Die persönlichen Eindrücke vor Ort haben dazu geführt, sich die praxisbezogene Sicht besser vorstellen zu können.

##### *d) Untersuchungsgrenzen*

Die qualitative Studie ist insofern eingeschränkt, dass hinsichtlich des Dreiecksverhältnisses nur Einsatzbetriebe befragt wurden. Die Arbeitnehmerschaft zu befragen, erschien als ein zu grosser Aufwand für einen als gering eingestuften Nutzen. Die Personalverleiher wurden in der quantitativen Studie befragt.

## 2. Untersuchungen und Ergebnisse

### *a) Vorgehensweise*

Die Fragen aus der qualitativen Studie werden nicht einzeln behandelt. Es folgt eine Zusammenfassung mit drei Teilen, die sich auf das Wesentlichste beschränkt. Im ersten Teil werden allgemeine Fragen zum Personalverleih behandelt, im zweiten wird die Problematik der Arbeitssicherheit aus Sicht der Praxis gezeigt. Im letzten Teil wird gezielt auf das Thema Berufsunfall eingegangen.

### *b) Allgemeines zum Personalverleih*

#### *aa) Personalverleih in der Arbeitswelt*

Je rigider in einem Land das Arbeitsrecht ist, desto grösser ist die Nachfrage nach Personalverleih, weil mit der Temporärarbeit die einengenden Arbeitsformen umgangen werden können. Insbesondere der Kündigungsschutz wie in Deutschland, Italien und Frankreich ist für Unternehmen sehr einschränkend. In diesen Ländern besteht der einzige Weg oft darin, die Belegschaft in einem flexiblen Zustand zu halten. Das ist auch der Zwiespalt, in dem die Gewerkschaften stecken. Auf der einen Seite hätten sie lieber keine Temporärarbeit, weil damit ein Teil des Arbeitnehmerschutzes wegfällt, andererseits ist der Personalverleih nicht mehr wegzudenken. Ein für den Arbeitgeber zu strenges Arbeitsgesetz kann langfristig nicht im Interesse des Arbeitnehmers sein, weil es dazu führt, dass Industrien ins Ausland abwandern. Der Anreiz, unternehmerisch tätig zu sein, ist ab einem gewissen Punkt nicht mehr vorhanden. In der Schweiz ist glücklicherweise keine Tendenz ersichtlich, die auf ein allzu rigides Arbeitsgesetz hinweist. Weltweit hat die Schweiz eine der liberalsten Arbeitssituation. Der Gesetzgeber (mitunter das Schweizer Stimmvolk) versteht den Zusammenhang anscheinend gut. Der Durchschnittslohn eines Temporären liegt in der Schweiz bei CHF 5000.-. Das ist weltweit der höchste in dieser Branche.

#### *bb) Qualität der Verleiher*

Jede Branche hat seriöse und weniger seriöse Arbeiter. Jeder Berufszweig muss also mit der ganzen Bandbreite zurecht kommen. Die Anforderungen eines Verleihbetriebs sind eher tief, was zur Folge hat, dass verschiedenste Personen, auch weniger seriöse, angezogen werden. Solche sind jedoch nicht nachhaltig. Der Markt filtert diese nach einer gewissen Zeit heraus.

Es gibt sehr gut ausgebildete und professionelle Verleiher, die durch die Einsatzbetriebe nicht honoriert werden. Das ist ein Problem der Branche. Der Einsatzbetrieb bezahlt unmittelbar nur für die Qualifikationen des Entliehenen, nicht für die Qualifikationen des Verleihers.

Es gibt einen Trend der *Kommodifizierung* in der Arbeitswelt. In vielen grossen Betrieben werden die Temporären nicht durch Personalbüros rekrutiert, sondern durch die Einkaufsabteilung. Dies führt dazu, dass der Mitarbeiter wie ein ersetzbares Produkt angesehen wird. Dieser Trend des überspitzt formulierten „Menschenhandels“ ist sehr bedenklich. Der grösste Teil der Verleihbetriebe geht jedoch sehr verantwortungsbewusst mit ihrem zu verleihenden Personal um.

Es gibt Temporärbüros, die im Umfang nur etwa zehn Personen vermitteln. Sie haben keinen persönlichen Kontakt mit den zu verleihenden Arbeitskräften. Sie haben lediglich eine Adresskartei. Wenn eine Anfrage kommt, rufen sie zehn bis fünfzehn Personen an und fragen sie, ob sie den Job wollen. Dann vermitteln sie die Adresse und ihre Arbeit ist getan. In diesen Fällen werden die Temporären wie eine Ware eingesetzt. Ereignet sich bspw. ein Unfall, wird gleich der nächste „nachgeschickt“, ohne dass sie sich gross um den Verletzten kümmern. Das ist eine schlechte Mentalität von einigen Personalverleihern. Es geht ihnen lediglich um den Profit.

#### cc) Qualität der Verliehenen

Es besteht eine grosse Heterogenität, die sich auf die ganze Bandbreite bei den Arbeitnehmern erstreckt. Es gibt bspw. Bauunternehmungen mit sehr gut qualifiziertem Personal, das zwar temporär angestellt aber über mehrere Jahre im gleichen Einsatzbetrieb tätig ist. Bei diesen Arbeitskräften gibt es kaum eine Unterscheidung gegenüber den festangestellten.

Der Trend der letzten 6 Jahre, wonach die Anzahl Fachkräfte zulasten der Hilfskräfte im Personalverleih zugenommen hat, ist ein weltweiter und geht über die Verleihbranche hinaus. Dementsprechend wirkt sich das auch im Personalverleih aus. Je länger je mehr ist nicht mehr reine Muskelkraft gefragt. Die Nachfrage geht immer mehr in Richtung gut ausgebildeten Arbeitnehmern. Auch die traditionellen Handwerkerberufe werden stetig mit technischen Hilfsmitteln ausgestattet, um die Arbeit zu optimieren. Für die Bedienung z.B. von Kran- und Baumaschinen braucht es also besonders ausgebildetes Personal. Deswegen geht die Nachfrage der unqualifizierten Hilfsarbeiter zurück.

*c) Arbeitssicherheit*

## aa) Problem Dreiecksverhältnis

Das rechtliche Dreiecksverhältnis hat den Nachteil, dass der Verleiher als effektiver Arbeitgeber ein Bürobetrieb ist. Dieser muss für seine Verhältnisse – also für die Bürobranche – ein Sicherheitskonzept haben. Dabei geht es hauptsächlich um die Ergonomie am Bürotisch. Für das verliehene Personal ist dann der Einsatzbetrieb zuständig. Die Entliehenen kommen in einen Betrieb und sind allein von dessen Sicherheitskultur abhängig. Wenn der Temporäre dort verunfallt, wird dies beim Verleiher vermerkt, der SUVA gemeldet und damit hat es sich für den Einsatzbetrieb, etwas salopp ausgedrückt, im Normalfall. Für den Einsatzbetrieb ist die Sache denn auch schnell abgehandelt. Dieser wechselt den Verunfallten schnell gegen einen neuen aus. Dies hat aber auch Potential für den Missbrauch durch den Temporären. Da sich je nach Unternehmen niemand gross darum bemüht, kann ein Temporärer leicht einen Unfall vortäuschen. Ein weiterer Nachteil des Dreiecksverhältnisses ist, dass die Aufteilung der Verantwortung in manchen Bereichen so ausfällt, dass sich keiner verantwortlich fühlt.

## bb) Gleichbehandlung von festangestelltem und temporärem Personal

Betriebe, die viel mit Temporären arbeiten, behandeln diese gleich wie die Festangestellten. Es liegt auch im Interesse des Vorgesetzten. Er muss mit seinem Team gute Leistungen erbringen. Um dies zu erreichen, muss er das Team gut behandeln. Eine hohe Fluktuation mit Temporären führt zu Qualitätseinbussen des Arbeitsergebnisses. In Unternehmen, die kein Stammpersonal mehr haben, ist es für die direkten Vorgesetzten, wie z.B. den Polier oder Vorarbeiter, frustrierend, weil dies die Arbeit überaus erschwert. Bei Einsatzbetrieben, die langjährige Arbeitsverhältnisse mit den gleichen Temporären haben, gibt es diesbezüglich kaum Unterschiede.

Bei Kurzeinsätzen kann dies jedoch anders aussehen. Dort werden die Sicherheitspflichten vom Einsatzbetrieb gegenüber den ausgeliehenen Arbeitskräften teilweise nicht gleich oder gar nicht verantwortungsvoll wahrgenommen wie gegenüber den Festangestellten, weil sie nicht zum Einsatzbetrieb gehören. Damit besteht auch kein grosses Interesse an der Rückkehr des Entliehenen, nachdem dieser aufgrund eines Berufsunfalls abwesend war. Betreffend Arbeitssicherheit gibt es aber gewisse Mindestanforderungen der Instruktion, die auch für Temporärarbeiter gelten. Diese könnten mit den Werkzeugen der EKAS sichergestellt werden. Auf lange Frist liegt es auch im Interesse der Einsatzbetriebe. Denn weniger Unfälle reduzie-

ren die Kosten der Gesundheitsversorgung. Dies wirkt sich auch auf das Entgelt der Ausleihe aus.

cc) Problem Kommunikation

Ein grosses Problem ist die Kommunikation zwischen Ver- und Entleiher. Der Einsatzbetrieb sagt oft zu wenig genau, welche Voraussetzungen der Arbeitnehmer mitbringen muss. So kommt die falsche Person an den falschen Ort, was die Wahrscheinlichkeit eines höheren Unfallrisikos automatisch begünstigt.

dd) Zusammenarbeit der Zuständigen betreffend Arbeitssicherheit

Die EKAS mit ihren Durchführungsorganen haben ein grosses Kommunikationsnetz aufgebaut. An mehreren Sitzungen jährlich wird gezielt auf die Problematik der Sicherheit am Arbeitsplatz für temporäre Mitarbeiter eingegangen und es werden Lösungen wie bspw. des persönlichen Sicherheitspasses erarbeitet. Die Umsetzung liegt jedoch bei den Verleihern und den Einsatzbetrieben.

ee) Sanktionen für das Nichteinhalten von Rechten und Pflichten

Die SUVA hat ein Bonus-Malus-System<sup>181</sup> eingeführt. Dieses System pönalisiert Betriebe, die eine erhöhte Belastung vorweisen mit einer Prämienhöhung. Hat eine Verleihfirma viele Temporäre, die in den Einsatzbetrieben verunfallen, steigt für den Verleiher die Prämie. Er muss schliesslich die Prämie für die Temporärangestellten bezahlen. Dies hat eine kleine Einflussnahme auf den Einsatzbetrieb, der für die sichere Arbeitsweise zuständig ist. Es ist somit fragwürdig, ob dieses System am richtigen Ort ansetzt. Denn eigentlich sollte dieses beim Einsatzbetrieb ansetzen.

Eine Möglichkeit wäre, den Prämienansatz des Einsatzbetriebes auf die Temporärangestellten anzuwenden, weil dieser eventuell tiefer ist, als der des Verleihbüros. Jedoch stellt sich dann allmählich die Frage, ob der Verleiher überhaupt noch Funktionen eines Arbeitgebers hat. In Betrieben, die Temporäre nicht zur Spitzenabdeckung verwenden, sondern eine Rolle in der Strategie des Betriebes darstellen, wäre eine solche Realisation eventuell möglich. Aber in Betrieben, die den Temporären für die Spitzenausgleichung verwenden, wäre eine solche Umstellung administrativ eine zu grosse Belastung. Der grösste Teil aller Arbeitnehmer arbei-

---

<sup>181</sup> BMS 03

ten in KMU. Die Lösungen müssten also auf diese Betriebe zugeschnitten werden und nicht auf die Grosskonzerne.

Die Arbeitnehmer können allenfalls bei Verstössen, wie z.B. das Nichttragen der PSA, intern gemäss Betriebsreglement bestraft werden. Eine Kürzung der Versicherungsleistungen bei Berufsunfällen gibt es für die Arbeitnehmer nicht. Der Schaden wird von der SUVA immer bezahlt. Anders ist das bei Nichtberufsunfällen.

#### *d) Berufsunfälle*

##### aa) Problem Unfallmanagement

Es gibt leider nur wenige Verleiher, die ein Absenzmanagement über das Verleihpersonal führen, weil die Verleihbetriebe nicht das gleiche Verhältnis zu den Temporärangestellten haben wie zu Festangestellten. Es besteht eine gewisse Distanz. Die Personalberater wissen oft nicht, in welchen Einsatzbetrieben sich häufiger Unfälle ereignen. Durch ein gutes Unfallmanagement könnten die Verleiher Einsatzbetriebe mit einer schlechten Arbeitssicherheit meiden. Die Verantwortung wird somit klar vom Verleiher auf den Einsatzbetrieb überwältzt. Wenn die Unfallzahlen verringert werden sollen, müssen die Verleiher mit den Einsatzbetrieben bei einem Unfallereignis zusammen arbeiten. Sinnvoll wäre dabei, dass sich der Einsatzbetrieb verpflichtet, den Verleiher zuerst telefonisch zu orientieren und ihm dann ein betriebsinternes Unfallprotokoll mit dem genauen Unfallhergang zukommen lässt, worin steht, was genau passiert ist. Bei schweren Unfällen sollte sogar jemand vom Verleihbetrieb an den Unfallort gehen und einen Augenschein nehmen. Leider sind solche Unfallmanagements nicht Pflicht. Dadurch fehlt auch das Verständnis der Verleiher. Sie können sich oft nur schlecht vorstellen, welche Ursachen für den Unfall massgebend waren. Da die Unfallkosten nicht beim Einsatzbetrieb anfallen, hat dieser auch nicht unbedingt ein grosses Bedürfnis daran, die Unfallursache näher zu untersuchen und Zeit dafür zu investieren. Das ist eine negative Seite, die durch die Aufspaltung der Arbeitgeberpflichten entsteht. Niemand fühlt sich richtig verantwortlich, respektive die „beiden“ Arbeitgeber spüren kaum direkte Konsequenzen aus den Unfällen.

##### bb) Problem Sprachbarriere

Aufgrund des hohen Ausländeranteils arbeiten in Betrieben oder auf Baustellen oft Personen zusammen, die sich aufgrund der verschiedenen Sprachen nicht oder schlecht verstehen. Es folgen Irrtümer in der Kommunikation, was schlussendlich zu Unfällen führen kann.

## cc) Ablauf nach einem Berufsunfall

Nachdem ein verliehener Arbeitnehmer verunfallt ist, hat er dies dem Verleiher zu melden. Der Verleiher wird dann eine Unfallmeldung an die SUVA machen. Wenn der Unfallhergang plausibel ist und nichts Auffälliges aufweist wie z.B. überaus hohe Kosten oder sehr lange Ausfallzeiten, wird der Unfall standardmässig bearbeitet. Etwa 20 Prozent der Unfälle verursachen etwa 80 Prozent der Kosten. Bei diesen Unfällen ist es wichtig, die Kosten senken zu können. Wenn es nach einem schweren Unfall aussieht, wird dieser von einem Spezialbearbeiter behandelt. Dieser setzt sich u.a. für eine schnelle Wiedereingliederung ein, was vor allem zu Kostenersparnissen führt.

Die SUVA versucht den Unfall aufgrund der Unfallmeldung nachzuvollziehen. Je nachdem prüft sie eventuelle Regressansprüche. Bei schweren Unfällen besichtigt ein Zuständiger von der SUVA den Unfallort selbst und überprüft die Angaben sowie die Ursachen und sucht nach Regelverstössen.

## B. Quantitative Studie

### 1. Einführung

#### *a) Untersuchungsziel*

Mit der quantitativen Studie sollte herausgefunden werden, wie die Verleiher von der Thematik Arbeitssicherheit betroffen sind, wie sie damit umgehen und wie sie bei Berufsunfällen von den Verliehenen vorgehen.

#### *b) Untersuchungszielgruppen*

Die quantitative Studie richtete sich an Personalberater von Temporärbüros in der ganzen Schweiz.

#### *c) Datenerhebungsmethodik*

Die Umfrage wurde mit Google Docs erstellt. Mit diesem Programm ist die Anonymität gewahrt, da nicht ersichtlich ist, von wem die Antworten stammen. Es wurde ein Link<sup>182</sup> per E-Mail an die Adressaten der Umfrage versendet, der die Teilnehmer direkt zur Umfrage weiterleitete.

Die Umfrage wurde an 250 Adressaten verschickt. Dabei handelt es sich um Personalverleihbüros und deren Personalberater. Die Adressaten wurden rein zufällig ausgewählt. Der grösste Teil stammt aus der deutschsprachigen Schweiz, wobei die Umfrage vereinzelt auch in die anderen Regionen verschickt wurde. Um eine möglichst aussagekräftige Studie zu verfassen, wurden die Adressaten gebeten, die Umfrage an ihre Mitarbeiter weiterzuleiten.

Es wurden zwei Arten von Fragen bezüglich Beantwortungsmöglichkeit gestellt. Bei den Auswahlfragen konnte lediglich eine Antwort ausgewählt werden. Die Auswertung dieser Fragen wird in den Diagrammen in Prozenten angezeigt. Daneben gab es Fragen, bei denen mehrere Antworten ausgewählt werden konnten. Bei diesen werden in den Diagrammen die absoluten Werte angezeigt, da die Summe aller Antworten mehr als 100 Prozent erreichen konnte.

---

<sup>182</sup> <<https://docs.google.com/spreadsheet/viewform?formkey=dEFRWjBvellUVFFoMjJPdHdTbGp5WEE6MQ>>.

#### d) Untersuchungsgrenzen

Mit der quantitativen Studie wurden ausschliesslich Personalberater von Temporärfirmen befragt.

### 2. Untersuchungen und Ergebnisse<sup>183</sup>

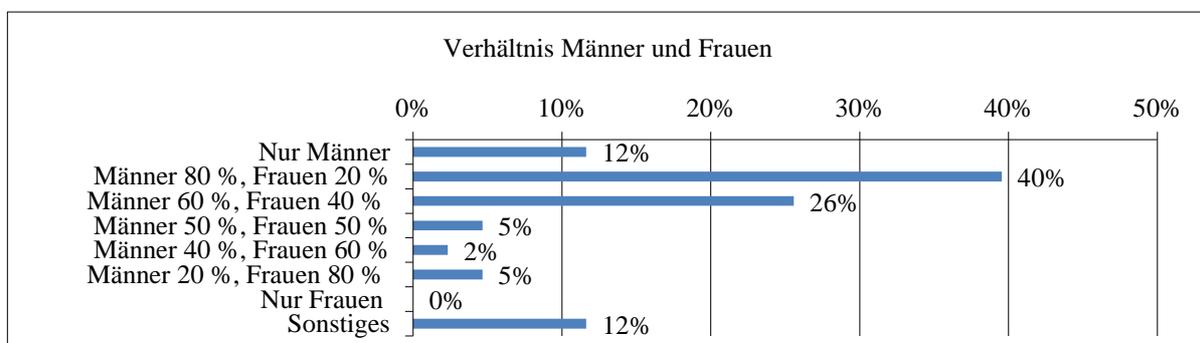
Die ersten vier Fragen befassen sich mit Informationen über das Profil des durchschnittlichen Temporärarbeiters auf. Die Fragen 5 bis 11 sollen Informationen über die Vermittlungstätigkeit durch die Personalverleiher verschaffen. Mit den Fragen 12 bis 17 wird die Thematik der Arbeitssicherheit behandelt. Die Fragen 18 bis 23 dienen der Erörterung im Bereich der Unfallproblematik.

#### a) Fragen 1 bis 4: Geschlecht, Alter, Nationalität

Die ersten vier Fragen sollten einige Informationen über das Profil des typischen Temporärarbeiters beantworten. Diese waren wichtig, um die Antworten der weiteren Fragen auswerten und nachvollziehen zu können. Zudem sollte herausgefunden werden, ob sich bereits gewisse Veränderungen zu den letzten Zahlen aufzeigen liessen.

aa) Frage 1: Wie sieht das Verhältnis zwischen Männer und Frauen bei den von Ihnen verliehenen Arbeitnehmer/innen aus?

Wie bereits im rechtlichen Teil<sup>184</sup> aufgezeigt wurde, handelt es sich grösstenteils um Männer, welche temporär arbeiten. Dies hängt damit zusammen, dass die meisten ausgeübten Berufe der Verleihbranche, im Baugewerbe und in der Industrie verankert sind. Unter der Rubrik Sonstiges wurde der hohe Männeranteil noch bekräftigt.

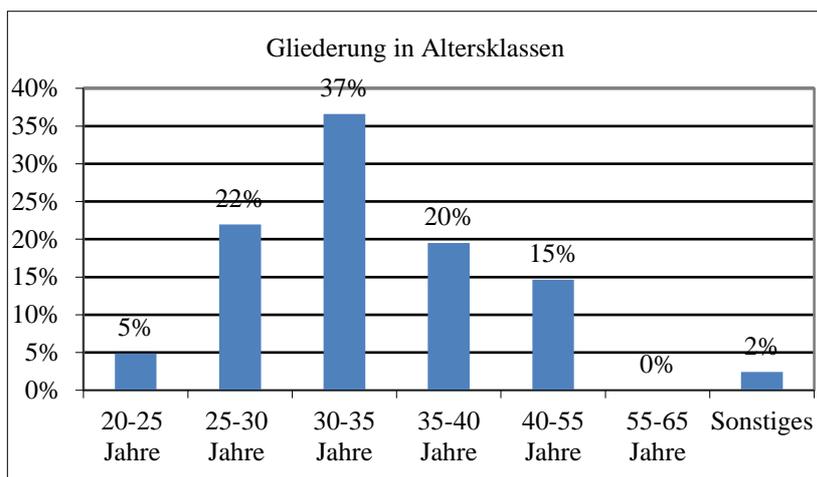


<sup>183</sup> Die einzelnen Antworten der Teilnehmer (Rohdaten) sind im Anhang 5, S. 83 ff. ersichtlich.

<sup>184</sup> Siehe vorne, S. 14.

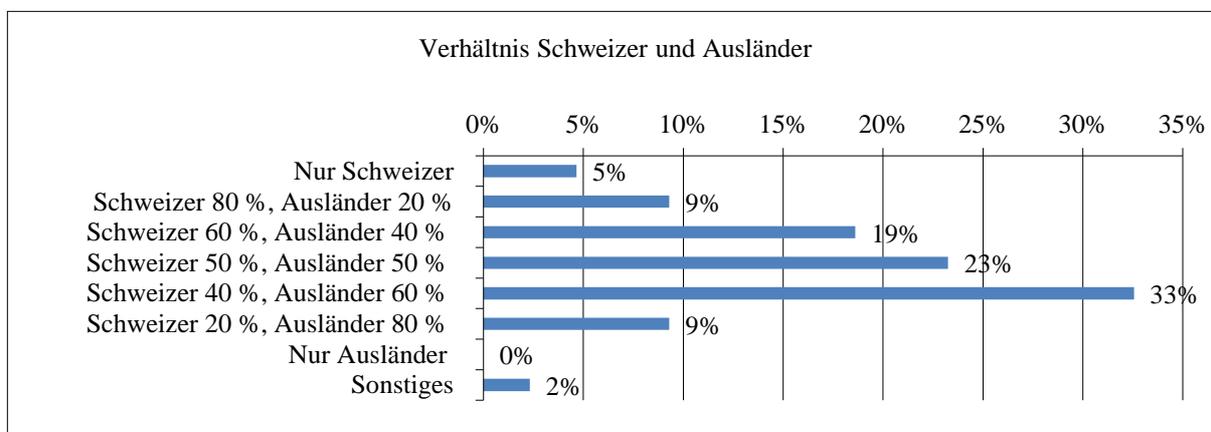
bb) Frage 2: Wie hoch ist das durchschnittliche Alter der von Ihnen verliehenen Arbeitnehmer/innen?

Knapp zwei Drittel der Temporären sind zwischen 20 und 35 Jahre alt. Es besteht eine Übereinkunft mit den genannten Zahlen im rechtlichen Teil.<sup>185</sup>



cc) Frage 3: Wie sieht das Verhältnis zwischen Schweizer und Ausländer bei den von Ihnen verliehenen Arbeitnehmer/innen aus?

Gemäss den Zahlen im rechtlichen Teil<sup>186</sup> besteht ein Verhältnis von 60 Prozent Ausländer zu 40 Prozent Schweizer. Bei einem Drittel der Teilnehmer stimmt das überein. Bei 56 Prozent sind mindestens die Hälfte Schweizer Arbeitnehmer. Dies könnte eine leichte Tendenz dafür sein, dass der Anteil von Personen aus dem Ausland in der Temporärbranche wieder leicht zurück geht.

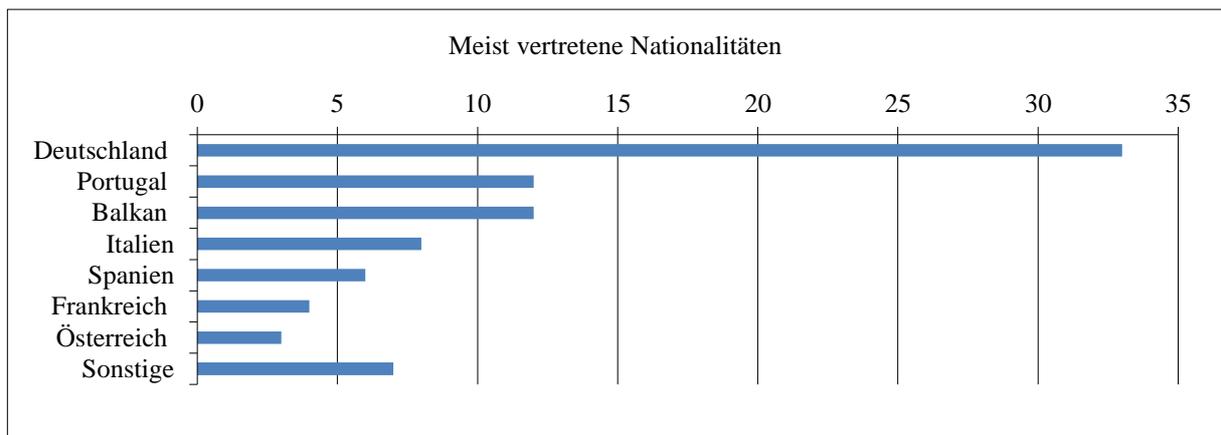


<sup>185</sup> Siehe vorne, S. 14.

<sup>186</sup> Siehe vorne, S. 14.

dd) Frage 4: Welche Nationalitäten sind zur Zeit am häufigsten vertreten?

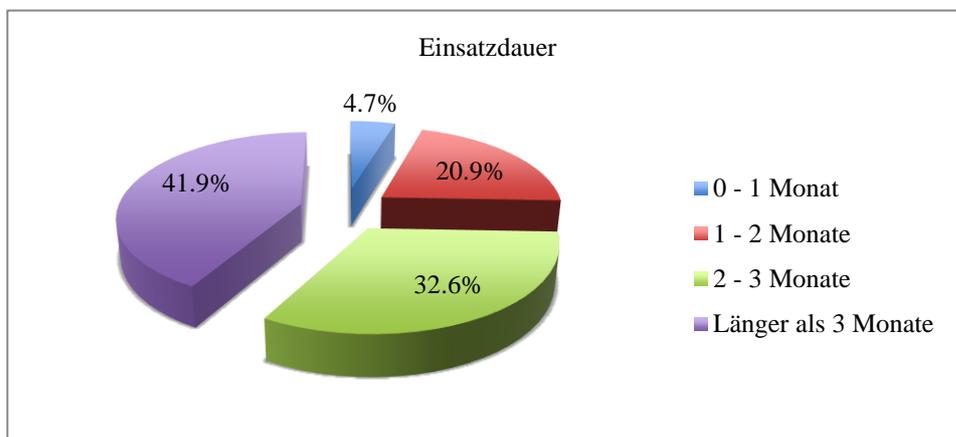
Mit dieser Momentaufnahme kann gezeigt werden, welche Länder aktuell am häufigsten vertreten sind. Nach wie vor gehören zu den beiden Spitzenländern Deutschland und Portugal.<sup>187</sup> Das Problem mit der Verständlichkeit aufgrund der unterschiedlichen Sprachen wird mit dem grossen Anteil an deutschsprachigen Temporärarbeitnehmern zumindest verringert, da hier die Sprachbarriere (wenigstens in der Deutschschweiz) evident tiefer ist.



b) Frage 5 bis 11: Vermittlungstätigkeit durch den Verleiher

aa) Frage 5: Wie lange dauert durchschnittlich ein Einsatz?

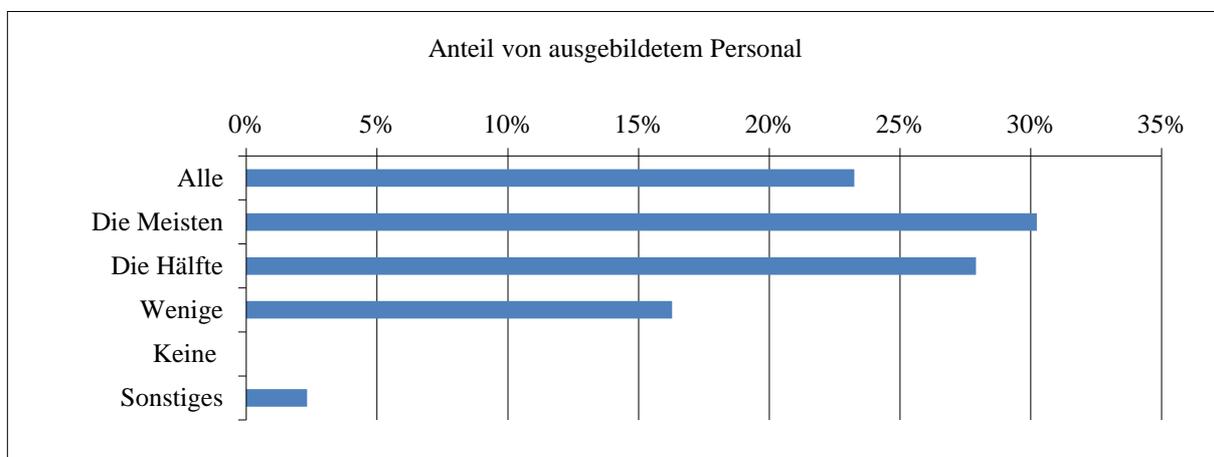
Die hohen Unfallzahlen in der Verleihbranche sind u.a. auf die häufigen Wechsel der Arbeitsorte zurückzuführen. Je häufiger ein Verliehener an einen neuen Arbeitsort zum Einsatz kommt, desto grösser ist die Unfallgefahr. Die meisten Einsätze dauern nur kurz. Dies wirkt sich auf die hohe Unfallzahl aus.



<sup>187</sup> Siehe Grafik, S. 15

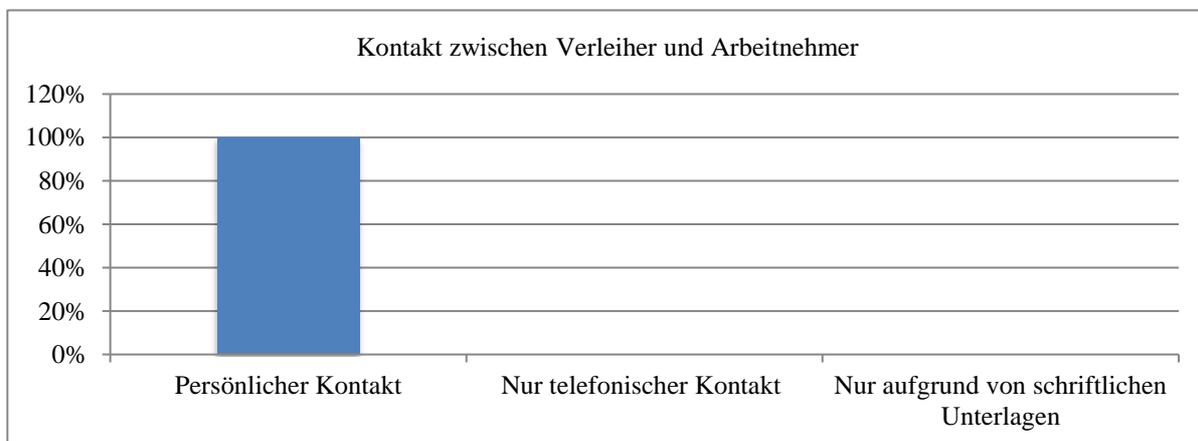
bb) Frage 6: Haben die von Ihnen verliehenen Arbeitnehmer/innen eine abgeschlossene Berufsausbildung?

In denjenigen Berufen, in denen die Arbeitssicherheit relevant ist, wird dieses Thema schon während der Berufsausbildung behandelt. Die Arbeitnehmer werden auf die möglichen Gefahren hingewiesen. Somit sollten Arbeitnehmer mit einer Berufsausbildung weniger unfallgefährdet sein. In den letzten Jahren hat sich wie bereits erwähnt der Anteil von ausgebildetem Personal stark vergrößert. Dieser Trend kann durch die hier erlangten Erkenntnisse bestätigt werden.



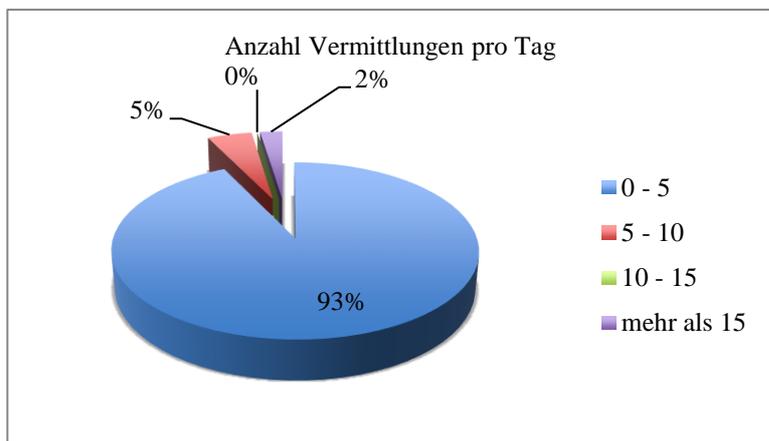
cc) Frage 7: Wie gut kennen Sie die von Ihnen verliehenen Arbeitnehmer/innen?

Damit der Verleiher die passende Arbeitskraft vermitteln kann, muss er deren Fähigkeiten und Qualifikationen kennen. Dafür ist es wichtig, dass ein persönlicher Kontakt besteht, um den Arbeitnehmer besser kennen zu lernen. Die Grafik zeigt, dass dies zumindest bei den Teilnehmern der Umfrage der Fall ist.



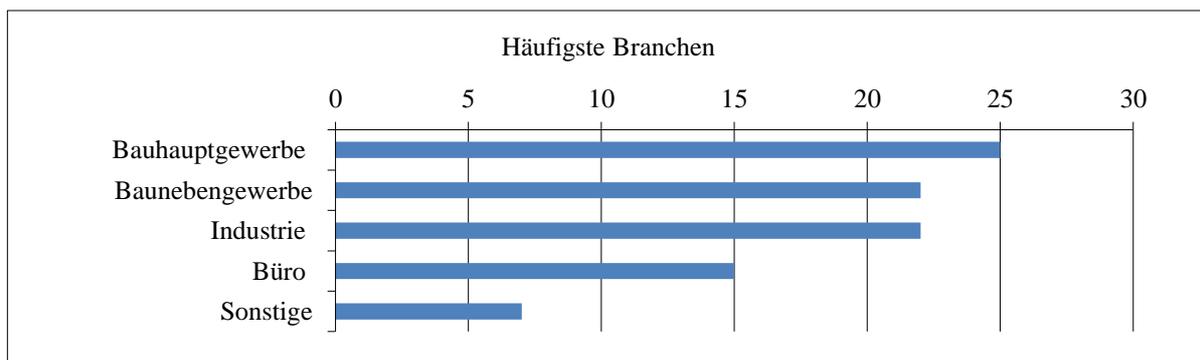
dd) Frage 8: Wie viele Arbeitnehmer/innen vermitteln Sie pro Tag?

Eine Kritik gegen die Verleihbranche ist die bereits erwähnte zunehmende Kommodifizierung. Dies wirkt sich was sich nicht zuletzt negativ auf die Qualität der Verleihtätigkeit aus, da dadurch zu wenig genaue Abklärungen für eine passende Arbeitskraft vorgenommen werden, was zu einer erhöhten Beeinträchtigung der Arbeitssicherheit führen könnte. Die Grafik zeigt aber, dass die meisten Teilnehmer eine humane Anzahl an Vermittlungen pro Tag vornehmen. Daraus ist zu schliessen, dass sich die Personalverleiher genügend Zeit für die jeweiligen Vermittlungsaufträge nehmen und geeignete Arbeitskräfte vermitteln. Mit einer täglichen Vermittlungstätigkeit von maximal 5 Personen pro Tag sollte die Qualität der Vermittlungstätigkeit nicht leiden.



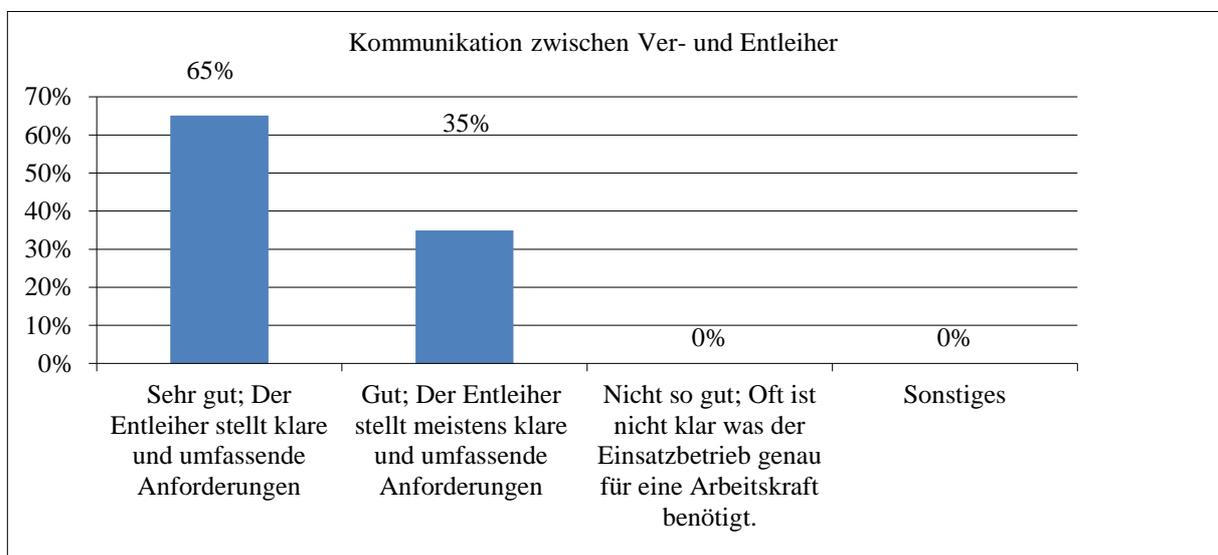
ee) Frage 9: In welche Branchen vermitteln Sie die Arbeitnehmer/innen am häufigsten?

Der grösste Teil von Temporärarbeitskräften wird in den Bereichen von Bau und Industrie eingesetzt, wo generell eine erhöhte Unfallgefahr besteht. Bei einzelnen wurden unter „Sonstige“ Informatik, Pharma, Chemie, Pflege, Ingenieurwesen und Gesundheitswesen angegeben, wobei diese nicht schwer ins Gewicht fallen.



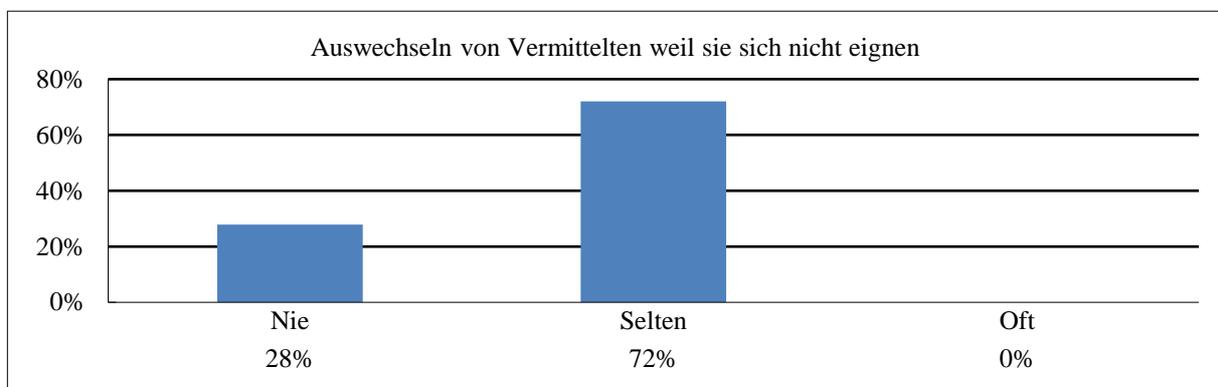
ff) Frage 10: Wie funktioniert die Kommunikation zwischen Ver- und Entleiher betreffend geeignete/r Temporärarbeitnehmer/in?

Um einen Arbeitnehmer optimal zu vermitteln, ist die Kommunikation zwischen Ver- und Entleiher sehr wichtig, denn die Konstellation: „falsche Person am falschen Ort“ birgt grosse Gefahr, dass sich der Verleiher verletzen könnte, weil er sich mit den jeweiligen Maschinen und Sicherheitseinrichtungen nicht auskennt. Wie die Grafik zeigt, funktioniert die Kommunikation zwar gut bis sehr gut, trotzdem ist es für die Verleiher nicht immer ganz einfach zu verstehen, welche Arbeitskraft der Einsatzbetrieb genau braucht.



gg) Frage 11: Wie häufig müssen Sie eine/n Vermittelte/n auswechseln, weil er/sie nicht geeignet ist für den konkreten Einsatz?

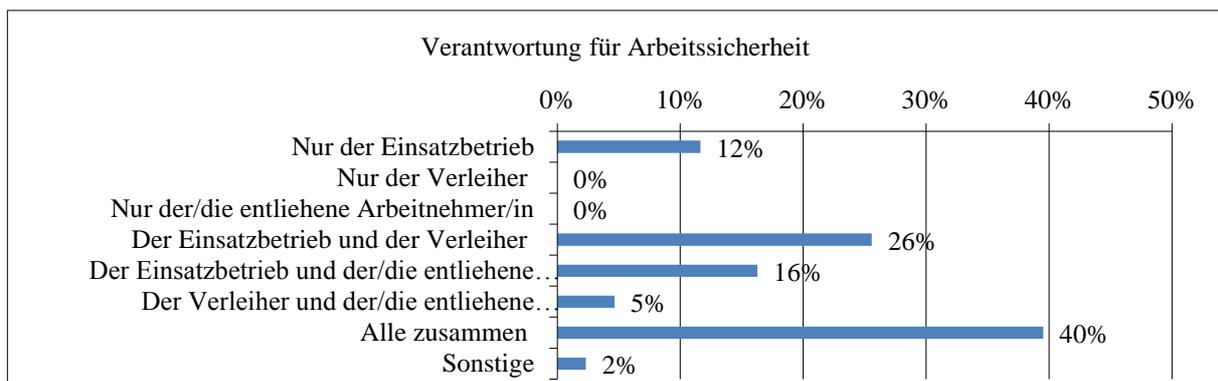
Wie aus der letzten Grafik ersichtlich ist, funktioniert die Kommunikation zwischen Ver- und Entleiher im Grossen und Ganzen gut. Trotzdem müssen gelegentlich Arbeitskräfte ausgetauscht werden, weil sich im Tagesgeschäft zeigt, dass sie für den jeweiligen Einsatz nicht geeignet sind. Dies kann einerseits an der Kommunikation zwischen Ver- und Entleiher liegen, andererseits aber auch an der Kommunikation zwischen Verleiher und Arbeitnehmer liegen.



c) Fragen 12 bis 17: Arbeitssicherheit

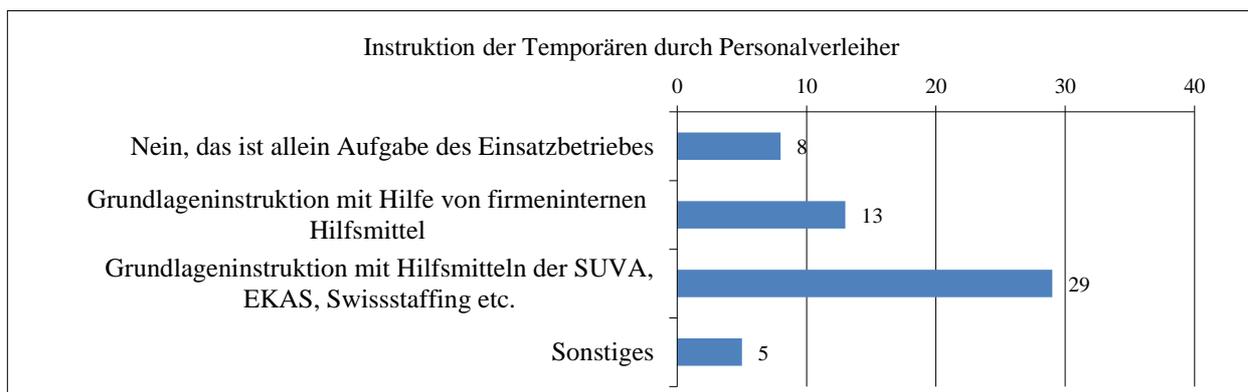
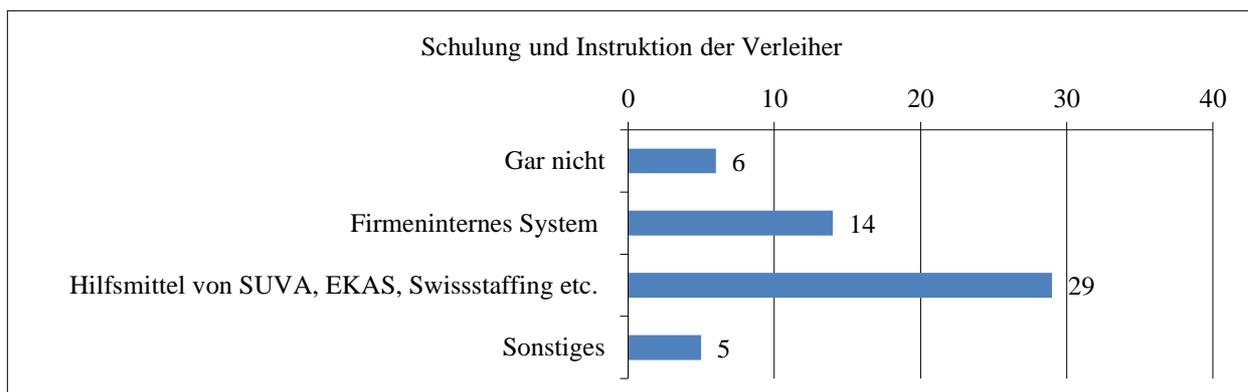
aa) Frage 12: Wer trägt Ihrer Meinung nach die Verantwortung für die Arbeitssicherheit der verliehenen Arbeitnehmer/innen?

Im rechtlichen Dreiecksverhältnis haben alle Beteiligten, der Verleiher, Entleiher und der Arbeitnehmer, gewisse Rechte und Pflichten bezüglich Arbeitssicherheit. Wie die Grafik zeigt, ist vielen Personalberatern die rechtliche Regelung bezüglich Verantwortung für Arbeitssicherheit nicht eindeutig klar. Dies zeigt, dass die Thematik zu wenig bekannt ist.



bb) Frage 13 und 14: Wie werden Sie als Verleiher/in für Arbeitssicherheit in den jeweiligen Branchen der von Ihnen verliehenen Arbeitnehmer/innen geschult oder instruiert? / Instruieren Sie die zu verleihenden Arbeitnehmer/innen bezüglich Arbeitssicherheit in ihrer jeweiligen Branche?

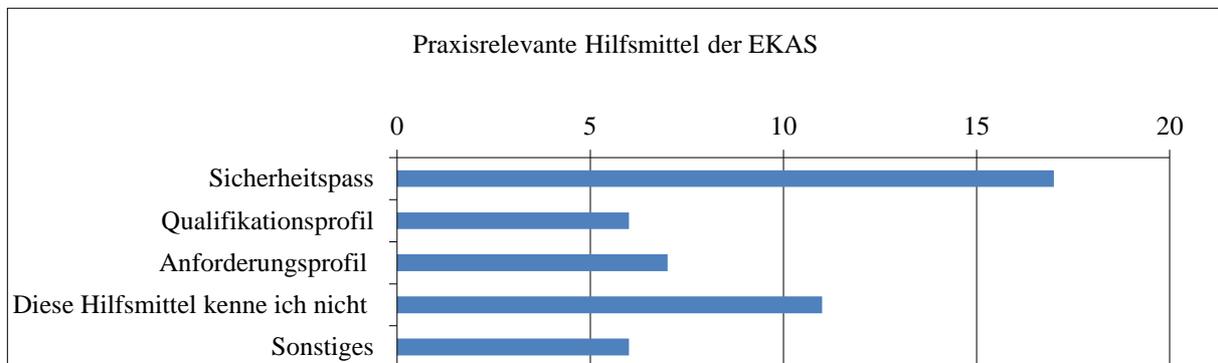
Optimalerweise wird der zu verleihende Arbeitnehmer bereits vom Personalberater auf die wichtigsten Punkte der Arbeitssicherheit aufmerksam gemacht, wie es der GAV Personalverleih auch verlangt. Da die Personalberater aufgrund ihrer Ausbildung meist im Bürowesen allenfalls etwas über Büroergonomie gelernt haben, ist es wichtig, dass sie gewisse Grundlagen der Arbeitssicherheit von den jeweils bedienten Branchen lernen. Gerade bei Arbeitskräften, die keine Ausbildung auf ihrem ausgeübten Beruf haben, ist eine präventive Grundlageninstruktion sehr wichtig, um die Unfallgefahr zu verringern. Wie die Grafiken zeigen, ist dies einem grossen Teil der Verleiher bewusst und wird dem entsprechend gehandhabt.



cc) Frage 15: Welche von der EKAS erarbeiteten Hilfsmittel werden Ihrer Meinung nach in der Praxis verwendet?

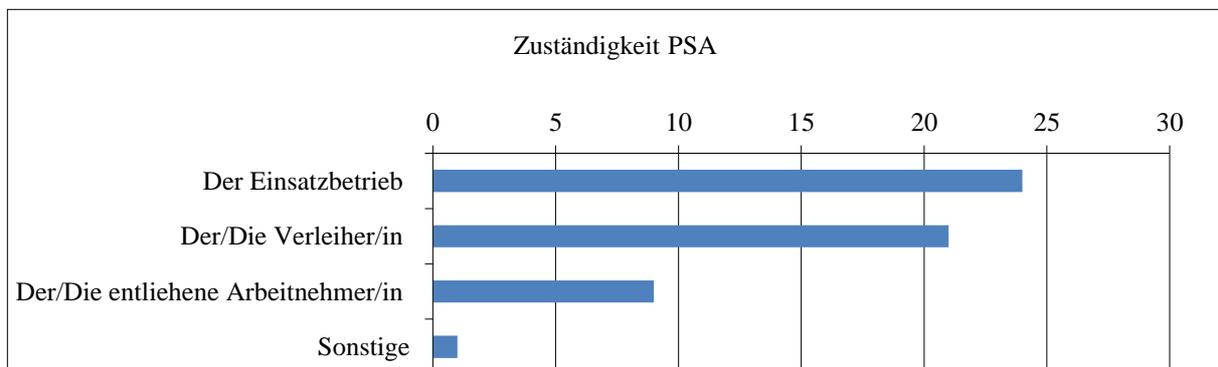
Wie die Grafik zeigt, sind die Hilfsmittel der EKAS einigen Personalberatern bekannt und werden mutmasslich in der Praxis auch angewendet. Jedoch sind sie einem beachtlichen Teil

der Verleiher unbekannt. Dies ist wohl teilweise darauf zurückzuführen, dass die Hilfsmittel der EKAS erst seit etwa drei Jahren auf dem Markt sind.



dd) Frage 16: Wer ist bei Ihnen für die persönliche Sicherheitsausrüstung (PSA) zuständig?

Der Einsatzbetrieb ist dafür verantwortlich, dass alle Arbeitnehmer, die für ihn arbeiten, wenn es erforderlich ist, eine ordentliche PSA haben und tragen.<sup>188</sup> Die vertragliche Überwälzung um Kosten zu sparen, ist in der Praxis weitverbreitet.



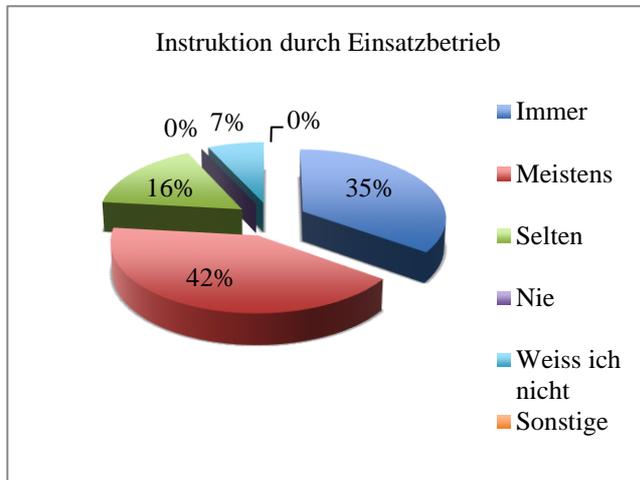
ee) Frage 17: Werden die von Ihnen verliehenen Arbeitskräfte vom Einsatzbetrieb bezüglich Arbeitssicherheit instruiert?

Der Einsatzbetrieb ist für die Instruktion am Arbeitsplatz verantwortlich.<sup>189</sup> Die Instruktion sollte immer dann stattfinden, wenn ein neuer Mitarbeiter in den Einsatzbetrieb eintritt, da er sich dort kaum auskennen wird. Wie die Grafik zeigt, wird dies im Grossen und Ganzen in der Praxis auch so gehandhabt. Problematisch ist, dass einige Personalverleiher keine Kenntnis darüber haben. Wenn sie ihre berufliche Tätigkeit verantwortungsvoll ausführen wollen,

<sup>188</sup> Siehe vorne, S. 34.

<sup>189</sup> Siehe vorne, S. 34.

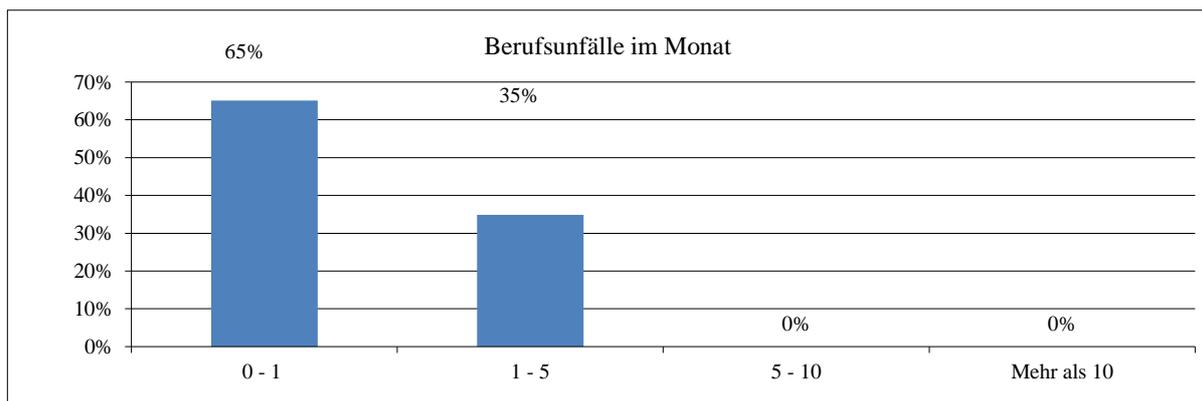
sollten sie wissen, ob die Einsatzbetriebe ihre Pflichten gegenüber den Entliehenen wahrnehmen.



d) Fragen 18 bis 23: Berufsunfälle

aa) Frage 18: Wie viele Berufsunfälle kommen bei Ihnen monatlich im Schnitt pro 100 Arbeitnehmer/innen vor?

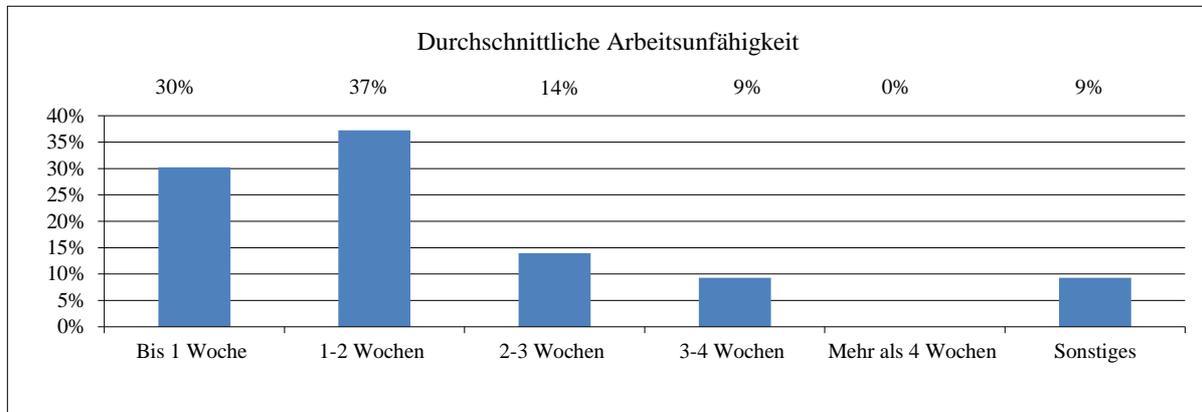
Je tiefer die Unfallzahlen von einem Verleihbetrieb sind, desto besser funktioniert die Handhabung der Arbeitssicherheit. Die Anzahl der Berufsunfälle dieser Betriebe bewegt sich auf einem zufriedenstellenden Niveau.



bb) Frage 19: Wie lange sind die von Ihnen verliehenen Arbeitnehmer/innen im Schnitt arbeitsunfähig?

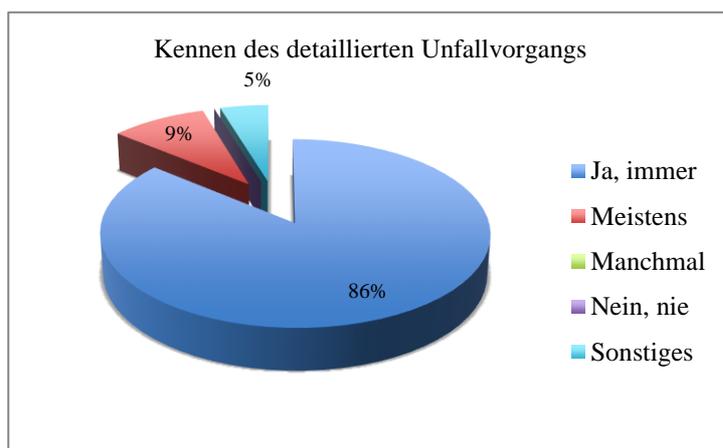
Wie aus der Grafik ersichtlich ist, handelt es sich meistens um geringe Verletzungen, die nicht zu einem überaus langen Arbeitsausfall führen. Daraus lässt sich ableiten, dass die Sicher-

heitsvorschriften im Grossen und Ganzen nicht krass verletzt werden und daraus in der Regel keine Verletzungen mit schweren Folgen bei den Arbeitnehmern resultieren.



cc) Frage 20: Kennen Sie den detaillierten Unfallvorgang der Ihnen vom/von der Temporärarbeiter/in gemeldet wird?

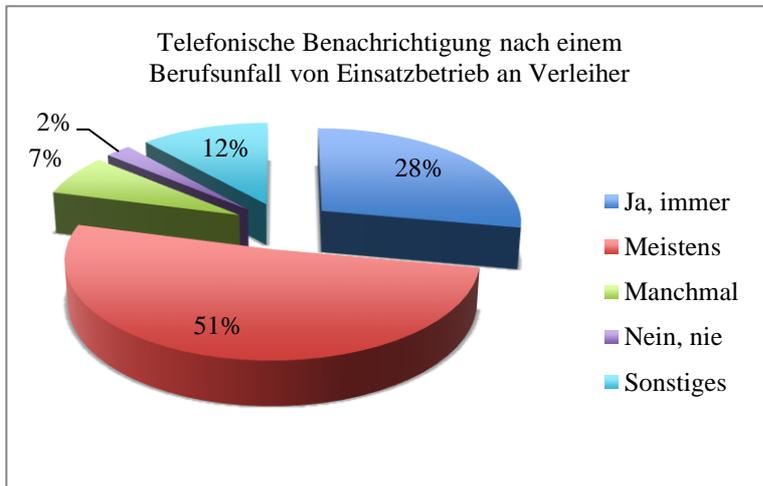
Verleiher sollten ihre Arbeitskräfte nur an Einsatzbetriebe vermitteln, die ihren Verpflichtungen hinsichtlich Arbeitssicherheit nachkommen. Dafür müssen sie Kenntnis über die Einsatzbetriebe haben. Wenn ein Verleiher im Einsatzbetrieb verunfallt, sollte der Verleiher daher genaue Informationen über den Unfallhergang haben, damit er weiss, ob der Einsatzbetrieb alle Sicherheitsvorkehrungen getroffen hat und die Arbeitskräfte fürsorglich behandelt.



dd) Frage 21: Werden Sie nach Eintreten eines Berufsunfalls vom Einsatzbetrieb telefonisch benachrichtigt?

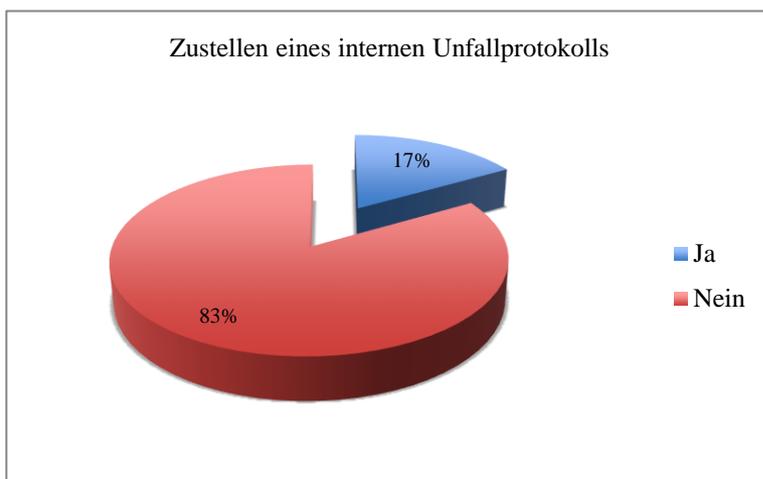
Um von Anfang auf dem Laufenden zu sein und nicht zuletzt auch die Bestätigung zu haben, ob sich wirklich ein Unfall ereignet hat oder der Verleiher dies vielleicht nur vortäuscht, sollte der Verleiher umgehend nach einem Unfallereignis telefonisch vom Entleiher benach-

richtigt werden. Wie aus der Grafik ersichtlich, wird dies in der Praxis nicht konsequent gehandhabt.



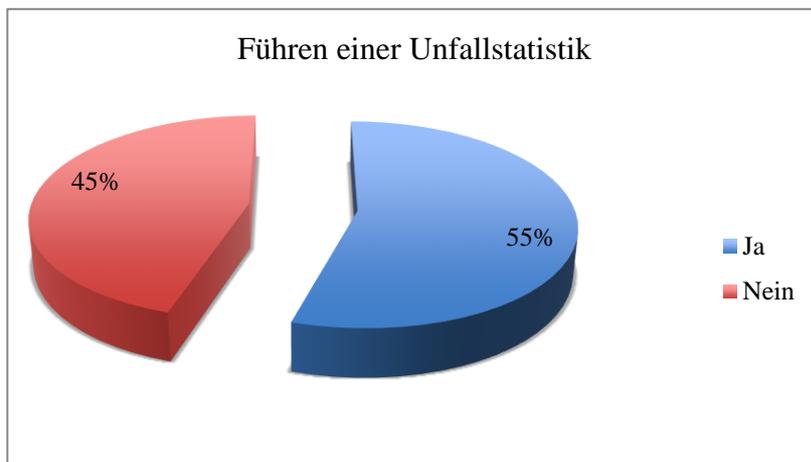
ee) Frage 22: Muss Ihnen der Einsatzbetrieb ein internes Unfallprotokoll zustellen?

Mit einem internen Unfallprotokoll hat der Verleiher genauere Angaben über den Unfallvorgang und kann das Geschehnis besser nachvollziehen. Dies wird aber in der Praxis mehrheitlich nicht gemacht. Zum einen, weil der Temporärarbeitnehmer den Unfall beim Verleiher selber meldet und zum anderen, weil das für die Einsatzbetriebe einen administrativen Aufwand bedeutet.



ff) Frage 23: Führen Sie eine Unfallstatistik in der die verunfallten Temporärarbeiter/innen und die Einsatzbetriebe erfasst werden?

Um herauszufinden, in welchen Einsatzbetrieben sich mehr Unfälle ereignen, ist es wichtig eine Statistik über die geschehenen Unfälle zu erfassen. Einsatzbetriebe, welche ihren Verpflichtungen hinsichtlich Arbeitssicherheit nicht nachkommen, könnten dann gemieden werden. Dies würde sich positiv auf die Unfallzahlen auswirken.



### C. Zusammenfassung praktischer Teil

#### - *Verleiher*

Die Branche der privaten Arbeitsvermittlung ist sehr gross. Daher gibt es auch die ganze Bandbreite von sehr guten bis weniger guten Verleihern. Es gibt eine bedenkliche Tendenz der Kommodifizierung, bei welcher die Arbeitnehmer als Sache betrachtet werden. Dem ist entgegenzuwirken. Ein grosser Teil der Verleiher nimmt seine Verantwortung wahr und sieht in den Arbeitnehmern den Menschen und nicht nur die blossе Arbeitskraft.

#### - *Entliehene Arbeitnehmer*

Der Trend der letzten sechs Jahre, mit steigendem Anteil von ausgebildetem Personal, wirkt sich positiv auf die ganze Branche aus und vor allem auch auf die Unfallzahlen.

In vielen Einsatzbetrieben werden die Temporärangestellten gut integriert und im Vergleich zu den Festangestellten kaum unterschiedlich behandelt. In anderen Betrieben

bestehen jedoch Differenzen. Gerade bei kurzandauernden Einsätzen mangelt es oft an einer genügenden Instruktion betreffend Arbeitssicherheit.

- *Dreiecksverhältnis*

Die Überwälzung der Hauptverantwortung für Arbeitssicherheit vom Verleiher als Arbeitgeber auf den Einsatzbetrieb ist unproblematisch. Jedoch ist nicht allen Personalberatern bekannt, wer sonst noch welche Pflichten bezüglich Arbeitssicherheit hat. Die Problematik besteht oft darin, dass die Verleiher zu wenig Branchenkenntnis von den Einsatzbetrieben haben.

- *Kommunikation*

Sehr wichtig für einen reibungslosen Einsatz ist die Kommunikation zwischen Ver- und Entleiher. Der Entleiher muss konkrete und detaillierte Anforderungen an den Verleiher stellen, damit letzterer auch eine entsprechende Arbeitskraft besorgen kann. Da es sich um verschiedene Branchen handelt, ist das Verständnis nicht immer da.

- *Unfallmanagement*

Mit 45 Prozent der beteiligten Verleiher führt fast die Hälfte keine Unfallstatistik. Ohne eine solche Statistik fehlt ihnen die Übersicht. Es kann nicht festgestellt werden, in welchen Betrieben sich mehr Unfälle ereignen und welche Arbeitnehmer häufiger verunfallen.

## **IV. Zusammenfassung und Lösungsansätze**

### **A. Allgemeines zum Personalverleih**

Durch die flexible Arbeitsform bietet der Personalverleih viele Vorteile für Betriebe und Arbeitnehmer was zu einem stetigen Wachstum der Branche auf dem Arbeitsmarkt führt. Von den drei Erscheinungsformen des Personalverleihs ist die Temporärarbeit die am häufigsten verbreitete Form.

Aufgrund des rechtlichen Dreiecksverhältnisses werden Teile des Weisungsrechts sowie die Fürsorgepflicht vom Verleiher auf den Entleiher übertragen. Gemäss Art. 82 UVG i.V.m. Art. 10 VUV trägt der Arbeitgeber die Hauptverantwortung für die Arbeitssicherheit aller in seinem Betrieb tätigen Arbeitnehmer, d.h. sowohl für Festangestellte sowie auch für Temporärangestellte. Die pauschale Übernahme der Fürsorgepflicht durch den Einsatzbetrieb ist bei den Beteiligten allgemein bekannt. Jedoch gibt es Verleiher, denen nicht klar ist, wer sonst noch Teile der Verantwortung für die Arbeitssicherheit trägt. Da die Verleihbranche ein noch eher junges Rechtsgebiet ist, gibt es wenig Rechtsprechung, welche sich einzelner Problemunkte annimmt. Dies ist ein Grund, warum einige Detailregelungen noch nirgends verbindlich festgehalten sind. Das führt in der Praxis verständlicherweise zu einer gewissen Unsicherheit. Teilweise ist nicht allen klar, wer wofür verantwortlich ist. Dabei besteht die Gefahr, dass sich letztendlich niemand verantwortlich fühlt.

### **B. Problematik auf Seiten der Verleiher**

#### **1. Grundinstruktion**

Gemäss VUV hat der Verleiher keine Verpflichtungen gegenüber den zu verleihenden Arbeitskräften hinsichtlich Arbeitssicherheit. Gemäss Art. 26 Abs. 2 GAV sind sie jedoch verpflichtet, die Arbeitnehmenden bezüglich Arbeitssicherheit zu instruieren. Weil der betriebliche Geltungsbereich des GAV nicht alle Personalverleiher mit einschliesst, sind dadurch nicht alle dazu verpflichtet. Viele Verleiher geben den temporären Arbeitnehmern eine Grundinstruktion, um ihnen das Wichtigste mitzuteilen. Was diese Instruktion allerdings beinhalten sollte, ist nirgends konkret geregelt. Jeder Verleiher handhabt dies nach seinem Gutdünken. Um eine umfassende Grundinstruktion an die zu verleihenden Arbeitnehmer weiterzugeben, müssen dafür zuerst die Personalberater in den jeweiligen Branchen hinsichtlich Arbeitssi-

cherheit ausgebildet werden, wie es gemäss Art. 26 Abs. 2 GAV Personalverleih gefordert wird.

Die Arbeitnehmer sind der Fürsorgepflicht des Einsatzbetriebes ausgeliefert. Dies ist problematisch, weil für die Unfallversicherung der Verleiher zuständig ist. Er hat durch die momentane rechtliche Regelung a priori zu wenig Einfluss auf das Geschehen. Es sollte verbindliche Hilfsmittel geben, mit denen in den jeweiligen Branchen eine kurze einheitliche wie auch effiziente Grundinstruktion bereits vor dem Einsatz von Seiten des Verleihers einerseits für die Personalberater und andererseits für die zu verleihenden Arbeitnehmer durchgeführt wird.

### **2. Unfallmanagement**

Knapp die Hälfte der an der Umfrage beteiligten Personalberater haben angegeben, dass sie keine Unfallstatistik führen.<sup>190</sup> Ihnen fehlt daher die Übersicht darüber, in welchen Einsatzbetrieben sich wie viele Unfälle ereignen und welche temporären Arbeitnehmer häufiger verunfallen als andere. Von Gesetzes wegen sind sie nicht verpflichtet, eine Unfallstatistik zu führen. Sinnvoll wäre ein ausführliches Unfallmanagement, das einen einheitlichen Ablauf nach einem Unfallereignis vorsieht:

1. Der Verleiher sollte von Seite des Einsatzbetriebs umgehend telefonisch über den Unfall informiert werden.
2. Der Einsatzbetrieb sollte ein internes Unfalldokument an den Verleiher senden, damit der Verleiher den detaillierten Unfallhergang nicht nur aufgrund der Aussagen des Verliehenen kennt.
3. Der Verleiher sollte eine Unfallstatistik führen, in dem er die geschehenen Berufsunfälle eintragen kann.

Mit der Erstellung eines Unfallmanagements könnten diese Daten erfasst und ausgewertet werden. Einsatzbetriebe, bei denen sich vermehrt Unfälle ereignen, würden so ersichtlich sein. Mit einer Statistik könnte die zuständige Aufsichtsbehörde wie bspw. die SUVA oder das kantonale Arbeitsinspektorat gezielter bei diesen Betrieben Kontrollen durchführen und Lösungen erarbeiten, mit dem Ziel, die Anzahl Unfälle zu verringern. Auf der Seite der Verleiher hätte ein Unfallmanagement den Vorteil, dass sie keine Arbeitnehmer in Betriebe vermitteln, die ihre Sicherheitspflichten nicht einhalten. Diese Zusammenarbeit könnte soweit entwickelt werden, dass eine Aufsichtspflicht lanciert wird, bei der die Verleiher und Durch-

---

<sup>190</sup> Siehe vorne Frage 23, S. 62.

führungsorgane zusammenwirken. Dadurch wären die Einsatzbetriebe mittelbar gezwungen, für mehr Sicherheit zu sorgen, da ihnen ansonsten kein Personal mehr verliehen würde und sie regelmässiger mit (zum Teil unangenehmen) Kontrollen rechnen müssten. Auch aus ökonomischer Sicht wäre der Aufwand (Aufnahme der Ereignisse in eine Statistik) im Vergleich zum Nutzen (erhöhte Arbeitssicherheit und sinkende Unfallversicherungsprämien für den Verleiher, was sich nicht zuletzt auch positiv auf das vom Entleiher zu zahlende Entgelt an den Verleiher auswirkt) vertretbar. Es wäre auch sinnvoll, wenn die Verbände durch politischen Druck den Gesetzgeber bzw. Verordnungsgeber motivieren in diese Richtung tätig zu werden.

### **C. Problematik auf Seiten der Entleiher**

#### **1. Fürsorgepflicht**

Der Entleiher hat gegenüber allen Arbeitnehmern die Fürsorgepflicht hinsichtlich Arbeitssicherheit, der er wie vorne bereits mehrfach erörtert, gegenüber Festangestellten wie auch gegenüber Temporären gleichermaßen nachkommen muss. In der Praxis funktioniert dies jedoch nicht immer. Gerade bei kurzen Einsätzen entfällt verschiedentlich eine umfassende Instruktion hinsichtlich Arbeitssicherheit, weil dafür oft keine Zeit eingeplant wird, da dies schlicht die Kosten erhöhen würde. Die Einsatzbetriebe wissen zwar, dass sie gemäss Art. 6 VUV und Art. 5 ArGV 3 für die Instruktion verantwortlich sind, wissen aber dann nicht, was diese konkret beinhalten sollte. Sie kennen die temporäre Arbeitskraft oft nicht und wissen nicht, wie gut diese über die Gefahren bescheid weiss.

Die EKAS hat für die temporären Arbeitskräfte einen persönlichen Sicherheitspass<sup>191</sup> eingeführt, mit welchem für den Einsatzbetrieb schnell ersichtlich ist, was für Aus- und Weiterbildungen und Instruktionen der Temporäre absolviert hat. Somit kann sich der Einsatzbetrieb auf die noch fehlenden Kenntnisse für den zu leistenden Einsatz beschränken und konzentrieren. Dies garantiert eine schnellere und effizientere Abdeckung über das für den spezifischen Einsatz erforderliche Wissen hinsichtlich der Gefahren. Es gibt bereits viele Einsatzbetriebe, die bei den Verleihern nur noch Temporäre ordern, die mit einem persönlichen Sicherheitspass ausgerüstet sind. Teilweise wird er sogar schon bei den Festangestellten angewendet. Der persönliche Sicherheitspass ist jedoch nur eine Empfehlung. Dieser sollte generell als Standard eingeführt werden.

---

<sup>191</sup> Siehe vorne, S. 23.

### **2. Kommunikation**

Ein weiteres Problem besteht in der Kommunikation zwischen Ver- und Entleiher. Der Entleiher sollte genaue Angaben über die Anforderungen an die temporäre Arbeitskraft und den bevorstehenden Einsatz machen können. In vielen Fällen funktioniert das gut, weil die Einsatzbetriebe oft mit den gleichen Temporärfirmen zusammenarbeiten und sich von daher kennen. Gleichwohl kann es vorkommen, dass die falsche Person eingesetzt wird, weil zu wenig konkrete Angaben gemacht wurden. Die unterschiedlichen Branchen zwischen Ver- und Entleiher erschweren das Verständnis zusätzlich. Auch dafür hat die EKAS ein Hilfsmittel entwickelt. Mit dem Anforderungsprofil<sup>192</sup> kann der Einsatzbetrieb die genauen Anforderungen des potentiellen temporären Arbeitnehmers erfassen. Dem Verleiher werden die Details bekannt gemacht, damit dieser dann gezielt eine passende Arbeitskraft suchen kann. Dieses Hilfsmittel sollte ebenso standardmässig eingesetzt werden. Rein juristisch betrachtet wäre es dem Entleiher sogar zu raten, diese genauen Angaben zu verwenden. Für den Fall, dass der Verleiher ihm einen ungenügend geschulten Arbeitnehmer schickt, könnte er sich exkulpieren, respektive die Verantwortung wegen Verletzung der Vertragspflicht (zur Auswahl eines „richtigen“ Arbeitnehmers) auf den Verleiher überwälzen.

## **D. Problematik auf Seiten der Arbeitnehmer**

### **1. Persönliche Eigenschaften der Arbeitnehmer**

Es gibt gewisse typologische Faktoren auf Seite der verliehenen Arbeitskräfte, die für ein höheres Unfallrisiko sprechen. Der grösste Teil arbeitet im Baugewerbe und in der Industrie, welche mit höheren Unfallquoten an sich schon eher gefährliche Branchen sind. Trotz des positiven Trends der letzten 6 Jahre in Richtung vermehrt ausgebildete Temporärangestellte, besteht nach wie vor ein grosser Anteil an nicht oder nur schlecht ausgebildetem Personal. Es darf allgemein davon ausgegangen werden, dass, je besser die Ausbildung ist, desto tiefer sich ist das Unfallrisiko manifestiert. Der positive Trend wird sich in den nächsten Jahren mit hoher Wahrscheinlichkeit fortsetzen.

Im Personalverleih wird ein Grossteil an jungen Arbeitskräften verliehen. Ihnen fehlen oft die Erfahrung und das Verantwortungsgefühl, die zu einer erhöhten Unfallgefahr führen können.

---

<sup>192</sup> Siehe vorne, S. 23.

Da ein hoher Anteil von ausländischen Arbeitskräften temporär arbeitet, bestehen gewisse sprachliche Verständigungsprobleme, die zu Irrtümern und letztendlich zu Unfällen insbesondere in den Bereichen Bau und Industrie führen können. Zu diesem Problem können die betroffenen Personen im Personalverleih wenig dazusteuern. Das gesetzliche Erfordernis z.B. eines Sprachkurses oder gewissen Sprachniveaus als Voraussetzung für die Berufsausübung liegt nicht in deren Kompetenz. Der Entleiher könnte allenfalls von sich aus nur Personal anfordern, welches sich in der Sprache, die im Betrieb gesprochen wird, verständigen kann. Der hohe Anteil von deutschen Arbeitskräften relativiert die Problematik zumindest in der Deutschschweiz.

Sehr problematische Punkte sind aber die meist kurze Einsatzdauer und der häufige Wechsel des Einsatzbetriebs. Temporärarbeitende sind oft mit jedem Einsatz an einem neuen Arbeitsort. Sie müssten daher wie neuangestellte Arbeitnehmer behandelt werden und sorgfältig instruiert werden, indem sie eingehend über mögliche Gefahren und Arbeitsbedingungen aufgeklärt werden. Dies wird in der Praxis jedoch auch aufgrund des Zeitdrucks nicht durchgehend gemacht obwohl die gesetzliche Pflicht an sich besteht. Erfahrungsgemäss liegt das Unfallrisiko am Anfang einer Anstellung viel höher. In der ersten Arbeitswoche ist die Unfallgefahr generell um einen Drittel höher als im langfristigen Durchschnitt.<sup>193</sup> Folglich sind die temporären Arbeitskräfte einem höheren Unfallrisiko ausgeliefert. Aus diesem Grund ist es um so wichtiger, dass die entliehenen Arbeitnehmer schon von Seiten der Verleiher bezüglich Arbeitssicherheit instruiert werden.

### **2. Verantwortung**

Die verliehenen Arbeitnehmer unterliegen gemäss Art. 82 Abs. 3 UVG und Art. 11 VUV der Unterstützungspflicht und der Weisungsbefolgungspflicht gegenüber dem Einsatzbetrieb. Sie müssen die anerkannten Sicherheitsregeln beachten, wenn erforderlich die PSA tragen, Sicherheitseinrichtungen ordentlich verwenden und Mängel umgehend beheben oder melden. Weiter dürfen sie die Sicherheitseinrichtungen nicht beeinträchtigen und sich nicht in einen Zustand versetzen, mit dem sie sich oder Dritte gefährden.<sup>194</sup> Generell sind diese Pflichten den Temporären auch bekannt. Teilweise kommt es vor, dass sie eine Arbeit ausführen, ob-

---

<sup>193</sup> Siehe vorne, S. 16.

<sup>194</sup> Rechte und Pflichten der temporären (verliehenen) Arbeitskraft betreffend Arbeitssicherheit. <[http://www.ekas.admin.ch/attachments/content/wichtige\\_rechte\\_und\\_plichten\\_a4\\_hoch\\_von\\_m\\_hilfer.pdf](http://www.ekas.admin.ch/attachments/content/wichtige_rechte_und_plichten_a4_hoch_von_m_hilfer.pdf)>.

wohl sie diese z.B. aufgrund einer mangelhaften oder sogar defekten Sicherheitseinrichtung gar nicht sicher ausführen dürften. Sie trauen sich dann nicht, die Arbeit zu verweigern, weil sie dadurch eine Kündigung befürchten. Manchmal fehlen ihnen a priori auch die erforderlichen Kenntnisse über Sicherheitseinrichtungen, weil sie nicht oder nur schlecht von Seiten des Einsatzbetriebes instruiert wurden.

Den Arbeitnehmern sollte von Seiten des Verleihers, aber auch von Seiten des Einsatzbetriebes, klar kommuniziert werden, dass sie sich weigern sollen, Arbeiten auszuführen, bei denen die Sicherheitsvorschriften nicht genügen. Der Arbeitnehmer hat nach Art. 342 Abs. 2 OR ein Leistungsverweigerungsrecht ohne Lohneinbusse, sofern der Arbeitgeber seine arbeitssicherheitsrechtlichen Verpflichtungen nicht einhält, da er sich in Annahmeverzug gemäss Art. 323 OR befindet. Auch aus Art. 4 VUV kann sich das Leistungsverweigerungsrecht bei Gefahr ableiten lassen. Mit der Sicherheitscharta<sup>195</sup>, deren Inhalt der Slogan „Stopp bei Gefahr, Gefahr beheben, weiterarbeiten“ ist, wird dies verdeutlicht. Ihr Bekanntheitsgrad ist bisher noch nicht weitverbreitet, da sie erst seit September 2011 existiert. Sie ist ein hilfreiches Mittel, das vermehrt bei den Verleihern und den Einsatzbetrieben eingesetzt werden sollte.

### **E. Schlusswort**

Während der Erarbeitung dieser Studie ist aufgefallen, dass das Interesse von verschiedenen Seiten an diesem Thema sehr gross ist. Die erarbeiteten Erkenntnisse und Lösungsansätze könnten den betroffenen Personen und Institutionen in der Personalverleihbranche dazu dienen, einige Antworten auf die Frage der Aufgabenverteilung bezüglich Arbeitssicherheit im Personalverleih zu finden und einen Mehrwert für die Handhabung in der Praxis zu erhalten.

---

<sup>195</sup> Siehe vorne, S. 24.

## Anhänge

### A1 Verzeichnis der Interviewpartner aus der qualitativen Studie

Herr Heinz Roos, Sicherheitsfachmann, Schenker Storen, Schönenwerd SO, <[www.storen.ch](http://www.storen.ch)>, Interview vom 20. März 2012.

Herr Thomas Wiesmann, Head of Quality Management, Bystronic Laser AG, Niederönz, <[www.bystronic.com](http://www.bystronic.com)>, Interview (schriftlich) vom 26. März 2012.

Herr Georg Staub, Direktor, Swisstaffing, Dübendorf, <[www.swisstaffing.ch](http://www.swisstaffing.ch)>, Interview vom 12 April 2012.

Herr Bruno Wild, Sicherheitsexperte / Dipl. Bauführer, SUVA, Abteilung Arbeitssicherheit, Bereich Bau, Luzern, <[www.suva.ch](http://www.suva.ch)>, Interview vom 19. April 2012.

Herr Daniel Morrel, Leiter Abteilung Arbeitsbedingungen und Zuständiger Personalverleih und Arbeitsvermittlung / Herr Rudolf von Bergen, Zuständiger Arbeitsinspektorat und Gewerbe, Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) des Kantons Solothurn, <[www.awaso.ch](http://www.awaso.ch)>, Interview vom 27. April 2012.

---

## A2 Fragen an Sicherheitsbeauftragte in Betrieben

1. Wie wird bei Ihnen im Betrieb das Thema Arbeitssicherheit gehandhabt (Organisation, Institute etc.)?
2. Was gelten für rechtliche Grundlagen betreffend Arbeitssicherheit?
3. Was sind die Aufgaben eines Sicherheitsbeauftragten?
4. Was wird mit den Angestellten betreffend Arbeitssicherheit unternommen (Instruieren, Schulungen etc.)?
5. Wie sieht es bei Temporärarbeitern aus? Werden diese gleich behandelt wie Festangestellte (wie Neuestellte, gar nicht)?
6. Was sind die Pflichten des Arbeitgebers bei Festangestellten?
7. Was sind die Pflichten der festangestellten Arbeitnehmer?
8. Was sind die Pflichten der Temporärangestellten?
9. Was sind die Pflichten des Einsatzbetriebs / der Verleiher beim Verleihverhältnis?
10. Wer ist für die PSA zuständig und was beinhaltet diese in ihrem Betrieb
  - a. Bei Festangestellten?
  - b. Bei Temporärangestellten?
11. Worauf wird beim Temporärpersonal besonders geachtet?
12. Wie viele Unfälle passieren bei Ihnen im Betrieb jährlich
  - a. Gesamthaft?
  - b. Mit Temporärpersonal?
13. Gibt es mehr Probleme mit Temporärarbeitern als mit Festangestellten?
14. Hat sich seit Inkrafttreten des neuen GAV Personalverleih etwas geändert oder denken Sie, dass sich damit etwas ändern wird?
15. Was halten Sie persönlich vom Personalverleih als Arbeitsvariante?

---

### **A3 Fragen an Fachpersonen von Swisstaffing, SUVA, UNIA, Arbeitsinspektorat Kanton Solothurn**

Im Folgenden wird der Fragebogen aufgeführt, der an die Fachleute von Swisstaffing, SUVA, Unia und Arbeitsinspektorat des Kantons Solothurn gerichtet wurde. Dabei ergaben sich in den Gesprächen teils zusätzlich fachspezifische Fragen an die Interviewpartner. Um keine Rückschlüsse auf einzelne Personen ziehen zu können, werden diese spezifischen Fragen hier nicht aufgeführt.

#### **Allgemeines**

1. Die wichtigste Form des Personalverleihs ist die Temporärarbeit. Welche Rolle spielen die Formen des gelegentlichen Überlassens und der Leiharbeit?
2. Wie hat sich der Personalverleih entwickelt?
3. Worin sehen Sie die Vorteile vom Personalverleih?
4. Wo sehen Sie die Probleme in der Branche generell?
  - a. Anzahl und Qualität der Verleiher
  - b. Qualität der Verliehenen
5. Wo sehen Sie Probleme in der Branche bezüglich Arbeitssicherheit?
6. Wie erklären Sie sich den positiven Trend in den letzten 6 Jahren bezüglich Anzahl Fachkräfte zulasten Anzahl Hilfskräfte im Personalverleih?

#### **Arbeitssicherheit**

7. Wie arbeitet Swisstaffing / UNIA / SUVA / Arbeitsinspektorat bezüglich Arbeitssicherheit mit der EKAS zusammen?
8. Die Aufgaben der SUVA / kantonales Arbeitsinspektorat als Durchführungsorgan sind in Art. 49 f. / 47 VUV geregelt. Wie sieht das in der Praxis aus?
9. Wie funktioniert die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Durchführungsorganen?
10. Wie funktioniert das rechtliche Dreiecksverhältnis in der Praxis bezüglich Arbeitssicherheit? Wie wird die Verantwortung aufgeteilt, sprich, wer trägt die Verantwortung für die Arbeitssicherheit?

- 
11. Was sind die Rechte und Pflichten der Beteiligten betreffend Arbeitssicherheit und wie funktioniert die Umsetzung?
    - a. Rechte / Pflichten Verleiher
    - b. Rechte / Pflichten Entleiher
    - c. Rechte / Pflichten AN
  12. Die Überwälzung der Fürsorgepflicht vom Verleiher auf den Einsatzbetrieb besteht aufgrund von Art. 6 und 10 VUV. Gibt es noch andere Gesetzesartikel?
  13. Werden Ihrer Meinung nach Temporärarbeiter gleich behandelt in Betrieben wie Festangestellte? Übernimmt der Einsatzbetrieb die Fürsorgepflicht für die Temporären?
  14. Gibt es Sanktionen für das Nichteinhalten der Rechte und Pflichten?
  15. Wie werden die Personalberater geschult oder instruiert bezüglich Arbeitssicherheit?
  16. Wie funktioniert in der Praxis die einsatzspezifische Sicherheitsausbildung von Seiten der Einsatzbetriebe?
  17. Grundsätzlich ist der Einsatzbetrieb für die PSA zuständig. Einige Betriebe vereinbaren mit den Verleiher, dass die Sicherheitsschuhe von Seite des Arbeitnehmers mitgebracht werden müssen. Was halten Sie davon?
  18. Wie sind die Temporärarbeiter bezüglich PSA in der Regel ausgerüstet? Gibt es Unterschiede zu Festangestellten?
  19. Was sollte Ihrer Meinung nach bezüglich Arbeitssicherheit im Personalverleih verbessert werden?
  20. Reicht die vorhandene gesetzliche Regelung aus?
  21. Denken sie, dass der GAV Personalverleih eine Verbesserung in der Branche hinsichtlich Arbeitssicherheit bringt?

### **Unfälle**

22. Warum ist die Berufsunfallzahl im Personalverleih ihrer Meinung nach so hoch? Könnte dies auch mit dem Profil des durchschnittlichen Temporärarbeiters zutun haben?
23. Sind Sie der Meinung, dass die Absenzdauer nach einem Unfall bei einem temporär angestellten Arbeitnehmer im Schnitt länger dauert, als bei einem festangestellten?
24. Was sind die Unfallrisiken und Unfallursachen?

25. Was wird für die Unfallprävention gemacht? Haben sich die aktuellen Massnahmen wie Anforderungsprofil, Qualifikationsprofil und persönlicher Sicherheitspass bewährt?

26. Wie sehen Sie die Zukunft des Personalverleihs?

---

## **A4 Anfrage per E-Mail und Fragebogen quantitative Studie**

Im Folgenden sind das Anfrage-E-Mail sowie die Umfrage (direkte Kopie aus dem Internet) aufgeführt:

Sehr geehrte Damen und Herren

Ich studiere Rechtswissenschaften an der Universität Bern und schreibe meine Masterarbeit über das Thema "Verantwortung für Arbeitssicherheit im Personalverleih".

Die Arbeit umfasst einen praktischen Teil, für den ich u.a. diese Umfrage durchführe.

Die Umfrage ist absolut anonym. Es können keine Rückschlüsse auf einzelne Firmen oder Personen gezogen werden.

Es handelt sich um 23 kurze Fragen, die lediglich 5 bis 10 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nehmen. Je mehr Personen an der Umfrage teilnehmen, desto aussagekräftiger ist das Resultat. Darum wäre ich Ihnen sehr dankbar, wenn Sie diese Umfrage auch an Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterleiten und die Fragen bis am Freitag, den 27. April beantworten.

Bei einigen Fragen können Sie unter "Sonstiges" die Antworten ergänzen.

Um zur Umfrage zu gelangen, wählen Sie bitte den folgenden Link: <https://docs.google.com/spreadsheet/viewform?formkey=dEFRWjBvellUVFFoMjJPdHdTbGp5WEE6MQ>

Wenn Sie Interesse am Endergebnis der Umfrage oder an der gesamten Masterarbeit haben, lasse ich sie Ihnen gerne zukommen. Sie können mir Ihr Interesse mittels folgender E-Mail-Adresse [raphael.ciapparelli@gmail.com](mailto:raphael.ciapparelli@gmail.com) mitteilen.

Herzlichen Dank für die Teilnahme an dieser Umfrage.

Freundliche Grüsse

Raphael Ciapparelli

## Umfrage betreffend Verantwortung für Arbeitssicherheit im Personalverleih

Sehr geehrte Damen und Herren

Ich studiere Rechtswissenschaften an der Universität Bern und schreibe meine Masterarbeit über das Thema "Verantwortung für Arbeitssicherheit im Personalverleih".

Die Arbeit umfasst einen praktischen Teil, für den ich u.a. diese Umfrage durchführe.

Die Umfrage ist absolut anonym. Es können keine Rückschlüsse auf einzelne Firmen oder Personen gezogen werden.

Es handelt sich um 23 kurze Fragen, die lediglich 5 bis 10 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nehmen. Je mehr Personen an der Umfrage teilnehmen, desto aussagekräftiger ist das Resultat. Darum wäre ich Ihnen sehr dankbar, wenn Sie diese Umfrage auch an Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterleiten und die Fragen wahrheitsgetreu bis am Freitag, den 27. April 2012 beantworten würden.

Bei einigen Fragen können Sie unter "Sonstiges" die Antworten ergänzen und kommentieren.

Wenn Sie Interesse am Endergebnis der Umfrage oder an der gesamten Masterarbeit haben, lasse ich sie Ihnen gerne zukommen. Sie können mir Ihren Wunsch an die E-Mail-Adresse [raphael.ciapparelli@gmail.com](mailto:raphael.ciapparelli@gmail.com) senden.

Herzlichen Dank für die Teilnahme an dieser Umfrage.

Freundliche Grüsse

Raphael Ciapparelli

### Profil der verliehenen Arbeitnehmer/innen

**Wie sieht das Verhältnis zwischen Männern und Frauen bei den von Ihnen verliehenen Arbeitnehmer/innen aus?**

- Nur Männer
- Männer 80 %, Frauen 20 %
- Männer 60 %, Frauen 40 %
- Männer 50 %, Frauen 50 %
- Männer 40 %, Frauen 60 %
- Männer 20 %, Frauen 80 %
- Nur Frauen
- Sonstiges:

**Wie hoch ist das durchschnittliche Alter der von Ihnen verliehenen Arbeitnehmer/innen?**

- 20-25 Jahre

- 25-30 Jahre
- 30-35 Jahre
- 35-40 Jahre
- 40-55 Jahre
- 55-65 Jahre
- Sonstiges:

**Wie sieht das Verhältnis zwischen Schweizer und Ausländer bei den von Ihnen verliehenen Arbeitnehmer/innen aus?**

- Nur Schweizer
- Schweizer 80 %, Ausländer 20 %
- Schweizer 60 %, Ausländer 40 %
- Schweizer 50 %, Ausländer 50 %
- Schweizer 40 %, Ausländer 60 %
- Schweizer 20 %, Ausländer 80 %
- Nur Ausländer
- Sonstiges:

**Welche Nationalitäten sind zur Zeit am häufigsten vertreten?**

- Deutschland
- Italien
- Österreich
- Frankreich
- Spanien
- Portugal
- Balkan
- Sonstiges:

**Vermittlungstätigkeit durch den Verleiher**

**Wie lange dauert durchschnittlich ein Einsatz?**

- 0-1 Monat
- 1-2 Monate
- 2-3 Monate
- Länger als 3 Monate

**Haben die von Ihnen verliehenen Arbeitnehmer/innen eine abgeschlossene Berufsausbildung?**

- Alle
- Die Meisten
- Die Hälfte
- Wenige
- Keine
- Sonstiges:

**Wie gut kennen Sie die von Ihnen verliehenen Arbeitnehmer/innen?**

- Persönlicher Kontakt
- Nur telefonischer Kontakt
- Nur aufgrund von schriftlichen Unterlagen

**Wie viele Arbeitnehmer/innen vermitteln Sie pro Tag?**

- 0-5
- 5-10
- 10-15
- mehr als 15

**In welche Branchen vermitteln Sie die Arbeitnehmer/innen am häufigsten?**

- Bauhauptgewerbe
- Baunebengewerbe
- Industrie
- Büro
- Sonstiges:

**Wie funktioniert die Kommunikation zwischen Ver- und Entleiher betreffend geeignete/r Temporärarbeitnehmer/in?**

- Sehr gut; Der Entleiher stellt klare und umfassende Anforderungen
- Gut; Der Entleiher stellt meistens klare und umfassende Anforderungen
- Nicht so gut; Oft ist nicht klar was der Einsatzbetrieb genau für eine Arbeitskraft benötigt.
- Sonstiges:

**Wie häufig müssen Sie eine/n Vermittelte/n auswechseln, weil er/sie nicht geeignet ist für den konkreten Einsatz?**

- Nie
- Selten

Oft

## Arbeitssicherheit

**Wer trägt Ihrer Meinung nach die Verantwortung für die Arbeitssicherheit der verliehenen Arbeitnehmer/innen?**

- Nur der Einsatzbetrieb
- Nur der Verleiher
- Nur der/die entliehene Arbeitnehmer/in
- Der Einsatzbetrieb und der Verleiher
- Der Einsatzbetrieb und der/die entliehene Arbeitnehmer/in
- Der Verleiher und der/die entliehene Arbeitnehmer/in
- Alle zusammen
- Sonstiges:

**Wie werden Sie als Verleiher/in für Arbeitssicherheit in den jeweiligen Branchen der von Ihnen verliehenen Arbeitnehmer/innen geschult oder instruiert?**

- Gar nicht
- Firmeninternes System
- Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swisstaffing etc.
- Sonstiges:

**Instruieren Sie die zu verleihenden Arbeitnehmer/innen bezüglich Arbeitssicherheit in ihrer jeweiligen Branche?**

- Nein, das ist allein Aufgabe des Einsatzbetriebes
- Grundlageninstruktion mit Hilfe von firmeninternen Hilfsmittel
- Grundlageninstruktion mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swisstaffing etc.
- Sonstiges:

**Welche von der EKAS erarbeiteten Hilfsmittel werden Ihrer Meinung nach in der Praxis verwendet?**

- Sicherheitspass
- Qualifikationsprofil
- Anforderungsprofil
- Diese Hilfsmittel kenne ich nicht
- Sonstiges:

**Wer ist bei Ihnen für die persönliche Sicherheitsausrüstung (PSA) zuständig?**

- Der Einsatzbetrieb  
 Der/Die Verleiher/in  
 Der/Die entliehene Arbeitnehmer/in  
 Sonstiges:

**Werden die von Ihnen verliehenen Arbeitskräfte vom Einsatzbetrieb bezüglich Arbeitssicherheit instruiert?**

- Immer  
 Meistens  
 Selten  
 Nie  
 Weiss ich nicht  
 Sonstiges:

**Berufsunfälle****Wie viele Berufsunfälle kommen bei Ihnen monatlich im Schnitt pro 100 Arbeitnehmer/innen vor?**

- 0-1  
 1-5  
 5-10  
 Mehr als 10

**Wie lange sind die von Ihnen verliehenen Arbeitnehmer/innen nach einem Berufsunfall im Schnitt arbeitsunfähig?**

- Bis 1 Woche  
 1-2 Wochen  
 2-3 Wochen  
 3-4 Wochen  
 Mehr als 4 Wochen  
 Sonstiges:

**Kennen Sie den detaillierten Unfallvorgang der Ihnen vom/von der Temporärarbeiter/in gemeldet wird?**

- Ja, immer

- Meistens
- Manchmal
- Nein, nie
- Sonstiges:

**Werden Sie nach Eintreten eines Berufsunfalls vom Einsatzbetrieb telefonisch benachrichtigt?**

- Ja, immer
- Meistens
- Manchmal
- Nein, nie
- Sonstiges:

**Muss Ihnen der Einsatzbetrieb ein internes Unfallprotokoll zustellen?**

- Ja
- Nein

**Führen Sie eine Unfallstatistik in der die verunfallten Temporärarbeiter/innen und die Einsatzbetriebe erfasst werden?**

- Ja
- Nein

**Ende der Umfrage, herzlichen Dank für Ihre Teilnahme**

Powered by [Google Docs](#)

[Missbrauch melden](#) - [Nutzungsbedingungen](#) - [Zusätzliche Bestimmungen](#)



Männer 80 %, Frauen 20 %	40-55 Jahre	Schweizer 48 %, Ausländer 50 %	Deutschland, Italien, Spanien, Portugal	2-3 Monate	Wenige	Persönlicher Kontakt	0-5	Bauhauptgewerbe, Baumbewerger, Büro	Sehr gut. Der Erleiher stellt klare und umfassende Anforderungen. Sehr gut. Der Erleiher stellt klare und umfassende Anforderungen. Gut. Der Erleiher stellt meistens klare und umfassende Anforderungen.	Selten	Alle zusammen
Männer 50 %, Frauen 50 %	40-55 Jahre	Schweizer 58 %, Ausländer 50 %	Schweiz	Länger als 3 Monate	Alle	Persönlicher Kontakt	0-5	Ingenieurwesen	Sehr gut. Der Erleiher stellt klare und umfassende Anforderungen. Gut. Der Erleiher stellt meistens klare und umfassende Anforderungen.	Nie	Nur der Ersatzbetrieb
Männer 80 %, Frauen 20 %	35-50 Jahre	Schweizer 58 %, Ausländer 50 %	Deutschland, Portugal	Länger als 3 Monate	Die Hälfte	Persönlicher Kontakt	0-5	Bauhauptgewerbe, Baumbewerger, Büro	Sehr gut. Der Erleiher stellt meistens klare und umfassende Anforderungen. Gut. Der Erleiher stellt meistens klare und umfassende Anforderungen.	Selten	Der Ersatzbetrieb und der Vorkäufer
Männer 80 %, Frauen 20 %	40-55 Jahre	Schweizer 48 %, Ausländer 50 %	Deutschland, Italien, Balkan	Länger als 3 Monate	Alle	Persönlicher Kontakt	0-5	Industrie, Büro	Sehr gut. Der Erleiher stellt klare und umfassende Anforderungen. Sehr gut. Der Erleiher stellt meistens klare und umfassende Anforderungen.	Selten	Alle zusammen
ca. 90% Männer, Frauen 10%	30-35 Jahre	Schweizer 48 %, Ausländer 50 %	Deutschland, Spanien, Portugal	1-2 Monate	Die meisten	Persönlicher Kontakt	mehr als 15	Bauhauptgewerbe	Sehr gut. Der Erleiher stellt klare und umfassende Anforderungen. Gut. Der Erleiher stellt meistens klare und umfassende Anforderungen.	Selten	Nur der Ersatzbetrieb
Nur Männer	35-40 Jahre	Schweizer 28 %, Ausländer 50 %	Portugal	2-3 Monate	ca. 20%	Persönlicher Kontakt	0-5	Bauhauptgewerbe	Sehr gut. Der Erleiher stellt meistens klare und umfassende Anforderungen. Gut. Der Erleiher stellt meistens klare und umfassende Anforderungen.	Selten	Alle zusammen
	35-40 Jahre	Schweizer 58 %, Ausländer 50 %	Deutschland, Italien, Balkan	Länger als 3 Monate	Die Hälfte	Persönlicher Kontakt	0-5	Bauhauptgewerbe, Baumbewerger, Industrie	Sehr gut. Der Erleiher stellt meistens klare und umfassende Anforderungen. Gut. Der Erleiher stellt meistens klare und umfassende Anforderungen.	Nie	Alle zusammen
Männer 80 %, Frauen 20 %	25-30 Jahre	Schweizer 58 %, Ausländer 40 %	Deutschland, Österreich, Spanien, Portugal, Balkan	1-2 Monate	Wenige	Persönlicher Kontakt	0-5	Bauhauptgewerbe, Baumbewerger, Industrie	Sehr gut. Der Erleiher stellt meistens klare und umfassende Anforderungen. Sehr gut. Der Erleiher stellt meistens klare und umfassende Anforderungen.	Selten	Nur der Ersatzbetrieb
Nur Männer	35-40 Jahre	5% Schweizer, 95% Ausländer	Deutschland, Frankreich, Portugal	Länger als 3 Monate	Wenige	Persönlicher Kontakt	0-5	Bauhauptgewerbe, Baumbewerger	Sehr gut. Der Erleiher stellt klare und umfassende Anforderungen. Gut. Der Erleiher stellt meistens klare und umfassende Anforderungen.	Selten	Alle zusammen
Nur Männer	30-35 Jahre	Schweizer 58 %, Ausländer 20 %	Deutschland	Länger als 3 Monate	Alle	Persönlicher Kontakt	0-5	Industrie, Büro	Sehr gut. Der Erleiher stellt klare und umfassende Anforderungen. Sehr gut. Der Erleiher stellt meistens klare und umfassende Anforderungen.	Nie	Nur der Ersatzbetrieb
Männer 20 %, Frauen 80 %	40-55 Jahre	Nur Schweizer		2-3 Monate	Die meisten	Persönlicher Kontakt	0-5	Gesundheitswesen	Sehr gut. Der Erleiher stellt klare und umfassende Anforderungen. Sehr gut. Der Erleiher stellt meistens klare und umfassende Anforderungen.	Nie	Alle zusammen
Männer 90%, Frauen 10%	20-25 Jahre	Schweizer 68 %, Ausländer 40 %	Italien	1-2 Monate	Alle	Persönlicher Kontakt	0-5	Baumbewerger	Sehr gut. Der Erleiher stellt klare und umfassende Anforderungen. Gut. Der Erleiher stellt meistens klare und umfassende Anforderungen.	Selten	Der Ersatzbetrieb und direkte erzielbare Arbeitsmarkt
Männer 60 %, Frauen 40 %		Schweizer 58 %, Ausländer 50 %	Deutschland, Portugal, Balkan	2-3 Monate	Die Hälfte	Persönlicher Kontakt	0-5	Bauhauptgewerbe, Baumbewerger, Industrie, Büro	Sehr gut. Der Erleiher stellt meistens klare und umfassende Anforderungen. Gut. Der Erleiher stellt meistens klare und umfassende Anforderungen.	Selten	Alle zusammen
Männer 80 %, Frauen 20 %	30-35 Jahre, 25-30 Jahre	Nur Schweizer	CH	3-1 Monat	Alle	Persönlicher Kontakt	0-5	Baumbewerger, Industrie	Sehr gut. Der Erleiher stellt meistens klare und umfassende Anforderungen. Gut. Der Erleiher stellt meistens klare und umfassende Anforderungen.	Selten	Der Ersatzbetrieb und direkte erzielbare Arbeitsmarkt
Nur Männer	25-30 Jahre	Schweizer 48 %, Ausländer 50 %	Deutschland, Portugal	1-2 Monate	Die meisten	Persönlicher Kontakt	0-5	Bauhauptgewerbe, Industrie	Sehr gut. Der Erleiher stellt klare und umfassende Anforderungen. Sehr gut. Der Erleiher stellt meistens klare und umfassende Anforderungen.	Selten	Alle zusammen
Männer 80 %, Frauen 20 %	30-35 Jahre	Schweizer 48 %, Ausländer 50 %	Frankreich, Balkan	Länger als 3 Monate	Wenige	Persönlicher Kontakt	0-5	Industrie, Büro	Sehr gut. Der Erleiher stellt klare und umfassende Anforderungen. Sehr gut. Der Erleiher stellt meistens klare und umfassende Anforderungen.	Selten	Alle zusammen

Frage 13	Frage 14	Frage 15	Frage 16	Frage 17	Frage 18	Frage 19	Frage 20	Frage 21	Frage 22	Frage 23
Firmeninternes System	Grundlageninstituti mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Qualifikationsprofil	Der/Die Verleiher/in	Immer	0-1	1-2 Wochen	Ja, immer	Ja, immer	Nein	Ja
Firmeninternes System	Grundlageninstituti mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Sicherheitspass	Der/Die Verleiher/in	Immer	0-1	3-4 Wochen	Meistens	Meistens	Nein	Ja
Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstituti mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.		Der Einsatzbetrieb, Der/Die Verleiher/in	Meistens	0-1	1-2 Wochen	Ja, immer	Der Mitarbeiter muss uns benachrichtigen	Nein	Ja
Firmeninternes System	Grundlageninstituti mit Hilfe von firmeninternen Hilfsmittel	im IT gibt es das nicht	Der Einsatzbetrieb	Immer	0-1					
Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstituti mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Qualifikationsprofil, Anforderungsprofil	Der/Die Verleiher/in	Meistens	1 - 5	1-2 Wochen	Ja, immer	Meistens	Nein	Nein
Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstituti mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc. Da wir hauptsächlich Fachpersonal vermitteln, ist dies bereits gut instruiert	Sicherheitspass	Der Einsatzbetrieb	Meistens	0-1	Bis 1 Woche	Ja, immer	Meistens	Ja	Nein
Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstituti mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	jeder hat seine eigenen Hilfsmittel	Der Einsatzbetrieb, Der/Die entlehene Arbeitnehmerin	Meistens	0-1	Bis 1 Woche	Ja, immer	vom Mitarbeiter	Nein	Nein
Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstituti mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Qualifikationsprofil, Anforderungsprofil	Der/Die Verleiher/in, Der/Die entlehene Arbeitnehmerin	Immer	1 - 5	2-3 Wochen	Ja, immer	vom Mitarbeiter	Nein	Ja
Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstituti mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Diese Hilfsmittel kenne ich nicht		Immer	0-1	1-2 Wochen	Ja, immer	Ja, immer	Ja	Ja
Firmeninternes System, Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstituti mit Hilfe von firmeninternen Hilfsmittel, Grundlageninstituti mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Sicherheitspass	Der/Die Verleiher/in	Meistens	1 - 5	1-2 Wochen	Ja, immer	Meistens	Nein	Nein
Gar nicht	Nein, das ist allein Aufgabe des Einsatzbetriebes	Diese Hilfsmittel kenne ich nicht	Der Einsatzbetrieb	Weiss ich nicht	0-1	Bis 1 Woche	Ja, immer	Meistens	Nein	Nein
Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstituti mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Sicherheitspass	Der Einsatzbetrieb, Der/Die Verleiher/in	Meistens	0-1	1-2 Wochen	Ja, immer	Ja, immer	Nein	Ja
Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstituti mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	In der Regel keine	Der Einsatzbetrieb	Meistens	0-1	1-2 Wochen	Ja, immer	Manchmal	Nein	Nein
Firmeninternes System, Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstituti mit Hilfe von firmeninternen Hilfsmittel, Grundlageninstituti mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Diese Hilfsmittel kenne ich nicht	Der/Die Verleiher/in	Immer	1 - 5	2-3 Wochen	Ja, immer	Ja, immer	Nein	Ja
Firmeninternes System, Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstituti mit Hilfe von firmeninternen Hilfsmittel, Grundlageninstituti mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Diese Hilfsmittel kenne ich nicht	Der Einsatzbetrieb	Immer	1 - 5	Bis 1 Woche	Ja, immer	Ja, immer	Nein	Nein
Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstituti mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Sicherheitspass	Der Einsatzbetrieb	Meistens	0-1	2-3 Wochen	Ja, immer	Meistens	Nein	Ja
Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstituti mit Hilfe von firmeninternen Hilfsmittel	Anforderungsprofil	Der Einsatzbetrieb	Selten	0-1	3-4 Wochen	Meistens	Ja, immer	Ja	Nein
Firmeninternes System	Nein, das ist allein Aufgabe des Einsatzbetriebes	Sicherheitspass, Qualifikationsprofil		Selten	0-1	Bis 1 Woche	Ja, immer	Ja, immer	Nein	Nein
Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstituti mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Publikationen, je nach Branche und Firma sehr unterschiedlich.	Der Einsatzbetrieb, Der/Die Verleiher/in, Der/Die entlehene Arbeitnehmerin	Meistens	0-1	2-3 Wochen	Ja, immer	Meistens	Ja	Nein
Gar nicht	Nein, das ist allein Aufgabe des Einsatzbetriebes	Diese Hilfsmittel kenne ich nicht		Selten	0-1		wir haben keine Berufsunfälle		Nein	Ja
Firmeninternes System, Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstituti mit Hilfe von firmeninternen Hilfsmittel, Grundlageninstituti mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Sicherheitspass, Anforderungsprofil	Der Einsatzbetrieb, Der/Die Verleiher/in	Meistens	0-1	1-2 Wochen	Ja, immer	Meistens	Nein	Ja
Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstituti mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Diese Hilfsmittel kenne ich nicht	Der Einsatzbetrieb	Selten	0-1	1-2 Wochen	Ja, immer	Manchmal	Nein	Nein

Firmeninternes System, Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstrukt mit Hilfe von Firmeninternes Hilfsmittel, Grundlageninstrukt mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Qualifikationsprofil - Anforderungsprofil	Der Einsatzbetrieb	Immer	1 - 5	Bis 1 Woche	Ja, immer	Meistens	Ja	Ja
Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstrukt mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Sicherheitspass	Der/Die Verleiher/in	Immer	0-1	1-2 Wochen	Ja, immer	Meistens	Ja	Ja
Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstrukt mit Hilfe von Firmeninternes Hilfsmittel, Grundlageninstrukt mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Sicherheitspass	Der Einsatzbetrieb, Der/Die Verleiher/in	Selten	1 - 5	3-4 Wochen	Ja, immer	Meistens	Nein	Ja
Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstrukt mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Diese Hilfsmittel kenne ich nicht.	Der/Die entlehene Arbeitnehmer/in	Immer	1 - 5	1-2 Wochen	Ja, immer	Ja, immer	Nein	Ja
Firmeninternes System, Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstrukt mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Sicherheitspass	Der/Die Verleiher/in	Meistens	0-1	Bis 1 Woche	Ja, immer	Meistens	Nein	Ja
Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstrukt mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.		Der/Die Verleiher/in	Immer	0-1	Bis 1 Woche	Meistens	Manchmal	Nein	Ja
Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstrukt mit Hilfe von Firmeninternes Hilfsmittel, Grundlageninstrukt mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.		Der Einsatzbetrieb, Der/Die entlehene Arbeitnehmer/in	Immer	0-1	Bis 1 Woche	Ja, immer	Ja, immer	Nein	Ja
Gar nicht	Grundlageninstrukt mit Hilfe von Firmeninternes Hilfsmittel	Diese Hilfsmittel kenne ich nicht.	Der/Die Verleiher/in	Weiss ich nicht	1 - 5	1-2 Wochen	Ja, immer	Meistens	Nein	Nein
Firmeninternes System	Grundlageninstrukt mit Hilfe von Firmeninternes Hilfsmittel		Der Einsatzbetrieb	Immer	0-1	Bis 1 Woche	Ja, immer	Ja, immer	Nein	Nein
Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstrukt mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Sicherheitspass	Der Einsatzbetrieb	Meistens	1 - 5	2-3 Wochen	Ja, immer	Meistens	Ja	Ja
Firmeninternes System, Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstrukt mit Hilfe von Firmeninternes Hilfsmittel, Grundlageninstrukt mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Sicherheitspass, div. Broschüren zu Arbeitssicherheit der SUVA	Der/Die Verleiher/in, Der/Die entlehene Arbeitnehmer/in	Meistens	0-1	3-4 Wochen	Ja, immer	Meistens	Nein	Nein
Kenntnisse des Einsatzortes, des Berufs und des Arbeiters	auf wichtige Punkte besprechen wir vor dem Einsatz Diese Hilfsmittel kenne ich nicht.		Der Einsatzbetrieb, Der/Die Verleiher/in	Immer	0-1	1-2 Wochen	Meistens	Meistens	Nein	Nein
Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Nein, das ist allein Aufgabe des Einsatzbetriebes Grundlageninstrukt mit Hilfe von Firmeninternes Hilfsmittel	Anforderungsprofil	Der Einsatzbetrieb	Meistens	0-1	Bis 1 Woche	Ja, immer	Ja, immer	Nein	Nein
Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc., von einer externen, suvdiagnostizierten Firma	Grundlageninstrukt mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc., Praktische Sicherheitschulung mit externen, ausgebildeten Sicherheitsbeauftragten	Sicherheitspass	Der/Die Verleiher/in	Meistens	1 - 5	sehr unterschiedlich, abh. von Schwere des Unfalls	Ja, immer	Meistens	Nein	Ja
Gar nicht	Nein, das ist allein Aufgabe des Einsatzbetriebes	Diese Hilfsmittel kenne ich nicht.	Der Einsatzbetrieb	Immer	1 - 5	1-2 Wochen	Ja, immer	Meistens	Nein	Ja
Basiskonzepte aus Ausbildung vorhanden	Nein, das ist allein Aufgabe des Einsatzbetriebes	Sicherheitspass, Qualifikationsprofil - Anforderungsprofil	Der Einsatzbetrieb	Weiss ich nicht	0-1	nicht eintreffbar	Ja, immer	Meistens	Nein	Nein
Firmeninternes System	Nein, das ist allein Aufgabe des Einsatzbetriebes	Diese Hilfsmittel kenne ich nicht.	Der Einsatzbetrieb, Der/Die entlehene Arbeitnehmer/in	Selten	1 - 5	1-2 Wochen	Ja, immer	Meistens	Nein	Ja
Firmeninternes System, Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstrukt mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Sicherheitspass	Der/Die Verleiher/in, Der/Die entlehene Arbeitnehmer/in	Meistens	0-1	1-2 Wochen	Ja, immer	Meistens	Nein	Nein
Gar nicht	Nein, das ist allein Aufgabe des Einsatzbetriebes		Der/Die entlehene Arbeitnehmer/in	Meistens	0-1	Bis 1 Woche	Ja, immer	Nein, nie	Nein	Nein
Gar nicht	Grundlageninstrukt mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Sicherheitspass	Der/Die Verleiher/in	Selten	1 - 5	2-3 Wochen	Ja, immer	Meistens	Nein	Ja
Hilfsmittel von SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Grundlageninstrukt mit Hilfsmitteln der SUVA, EKAS, Swissstaffing etc.	Sicherheitspass	Der Einsatzbetrieb, Der/Die Verleiher/in	Meistens	1 - 5	Bis 1 Woche	Ja, immer	Ja, immer	Nein	Ja

**Selbstständigkeitserklärung**

„Ich erkläre hiermit, dass ich diese Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen benutzt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäss aus Quellen entnommen wurden, habe ich als solche gekennzeichnet. Mir ist bekannt, dass andernfalls die Arbeit mit der Note 1 bewertet wird und der Senat gemäss Artikel 36 Absatz 1 Buchstabe o des Gesetzes über die Universität vom 5. September 1996 und Artikel 20 des Universitätsstatuts vom 17. Dezember 1997 zum Entzug des aufgrund dieser Arbeit verliehenen Titels berechtigt ist.“<sup>196</sup>

Raphael Ciapparelli

---

<sup>196</sup> Art. 42 Abs. 2 RSL RW (Reglement über das Bachelor- und das Masterstudium und die Leistungskontrollen an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern vom 14. Mai 2009).