

différents les uns des autres, travaillant indépendamment et sans aucune cohésion entre eux.

Je suis obligé de reconnaître que la politique régionale, d'une part, la promotion économique et la politique du tourisme, d'autre part, sont des domaines, Monsieur Scheidegger, objectivement distincts. L'aide aux régions de montagne, l'encouragement de l'innovation, la diversification, l'implantation industrielle, la promotion du tourisme, voilà autant de domaines qui répondent à des définitions et à des méthodes qui ne sont pas semblables et auxquelles on ne peut pas appliquer une seule et même recette.

En outre, dans une certaine mesure en tout cas, les champs d'application de ces politiques peuvent être assez différents les uns des autres à raison du lieu où ils ont à s'exprimer. Dès lors, soucieux des principes modernes de l'économie d'entreprise, qui exige une décentralisation en même temps qu'une étroite coopération, l'OFIAMT, qui, au Département de l'économie publique, a la part prépondérante dans la conduite de ces politiques, a renoncé à établir une centralisation des tâches et, par conséquent, à constituer une seule division qui aurait, sur l'ensemble de ces problèmes, la haute main et la décision définitive. Mais, lorsque des questions stratégiques se posent en cette matière et que ces décisions, ces questions, sont d'une importance considérable, la direction de l'OFIAMT prend alors directement les affaires en main et assure ainsi automatiquement – dirais-je – cette coordination des efforts qui, normalement, peut être assurée spontanément sans l'oeuvre de centralisation.

Je crois que les expériences faites nous démontrent que nous avons là une formule élégante et que nous ne gagnons rien, sinon quelques fonctionnaires supplémentaires et sans doute une administration plus lourde, si nous voulions à tout prix coiffer du même chapeau l'ensemble de ces activités au titre de la coordination. Celle-ci s'opère entre elle et, lorsque l'affaire présente un degré d'imbrication suffisante, la direction de l'OFIAMT intervient spontanément.

**Scheidegger:** Man kann ja auch in den eigenen Familien leicht unterschiedliche Ansichten haben wie beispielsweise in der Regionalpolitik. Ich stelle hier eine kurze Nachfrage: Wie steht es um das Einlösen des Versprechens von Herrn Bundesrat Furgler anlässlich der Beantwortung des Postulates Gadiant, dass nämlich die Zentralstelle für die Wirtschaftsförderung im Hinblick auf eine verbesserte regionalpolitische Koordination verstärkt werden soll?

**M. Delamuraz,** président de la Confédération: La traduction ayant été un peu hésitante sur ce point, je remercie l'interpellant de la traduction successive qu'il a donné de son propos. Il est dans l'ordre des choses de renforcer cette centrale, ce qui a été fait, à ma connaissance (d'une unité jusqu'à maintenant) pour parvenir à accomplir plus intensément ce travail de décentralisation et de régionalisation. Nous pouvons concevoir la création d'une autre unité supplémentaire.

85.069

## Arbeitsvermittlungsgesetz. Revision Loi sur le service de l'emploi. Révision

*Fortsetzung – Suite*

Siehe Seite 236 hiervoor – Voir page 236 ci-devant

### Art. 19 Abs. 1 Bst. c, 2 und 2bis Bst. a bis c

*Antrag der Kommission*

*Abs. 1 Bst. c*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

*Abs. 2*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Abs. 2bis Bst. a bis c*

In den ersten sechs Dienstmonaten kann ....

a. .... Frist von mindestens zwei Tagen ....

b. .... Frist von mindestens sieben Tagen auf das Ende einer Arbeitswoche gekündigt werden.

c. Streichen

*Antrag Fäh*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

*Antrag Oester*

*Abs. 2bis Bst. b*

b. während des vierten bis sechsten Monats der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von mindestens sieben Tagen gekündigt werden.

*Antrag Graf*

*Abs. 2bis Bst. c*

c. während des siebten bis zwölften Monats der ununterbrochenen Anstellung mit einer Frist von vierzehn Tagen gekündigt werden.

### Art. 19 al. 1 let. c, 2 et 2bis let. a à c

*Proposition de la commission*

*Al. 1 let. c*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

*Al. 2*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Al. 2bis let. a à c*

.... pendant les six premiers mois de service, ....

a. Moyennant un délai de congé de deux jours au moins durant les trois premiers mois d'un emploi ininterrompu;

b. Moyennant un délai de congé de sept jours au moins, pour la fin d'une semaine, entre le quatrième et sixième mois d'un emploi ininterrompu.

c. Biffer

*Proposition Fäh*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Proposition Oester*

*Al. 2bis let. b*

b. Moyennant un délai de congé de sept jours au moins entre le quatrième et le sixième mois d'un emploi ininterrompu;

*Proposition Graf*

*Al. 2bis let. c*

c. Moyennant un délai de congé de quatorze jours entre le septième et le douzième mois d'un emploi ininterrompu.

**Reimann Fritz,** Berichterstatter: Artikel 19 des Arbeitsvermittlungsgesetzes ordnet Form und Inhalt des Arbeitsvertrages für das Leihpersonal. In diesem Artikel schlägt der Ständerat für das Leihpersonal spezielle, vom Obligationenrecht abweichende Kündigungsfristen vor. Er ging von der

Annahme aus, dass der Leiharbeitnehmer oder die Leiharbeitnehmerin bewusst ein eher etwas lockeres Arbeitsverhältnis sucht, das leichter wieder gelöst werden kann.

Dieses Argument wurde in unserer Kommission nicht ganz bestritten. Hingegen wurde in der Kommission mit Recht darauf hingewiesen, dass Temporärfirmen nicht nur von Arbeitnehmern aufgesucht werden, die ein möglichst lockeres Arbeitsverhältnis suchen. Es werden z. B. auch Arbeitslose durch öffentliche Arbeitsämter oder durch private Vermittler an Temporärfirmen vermittelt. Das kann insbesondere bei Betriebsschliessungen und bei Teilschliessungen vorkommen, bei denen auf den gleichen Zeitpunkt hin eine grössere Zahl von Arbeitnehmern entlassen werden. Bei einem Arbeitslosen, der die Stelle durch Aufhebung seines Arbeitsplatzes verloren hat oder im Begriffe ist, sie zu verlieren, dürfte das Bedürfnis nach mehr Sicherheit grösser sein als nach mehr Flexibilität. Deshalb schlägt Ihnen unsere Kommission ein etwas abgeschwächtes Flexibilisierungsmodell vor.

Zuerst noch ein Wort zu Absatz 1 Buchstabe c: Der Ständerat schlägt vor, dass im schriftlichen Arbeitsvertrag des Verleihers nur die Kündigungsfrist vom zweiten Dienstjahr an enthalten sein muss. Wenn Sie jedoch dem Antrag unserer Kommission zu Absatz 2bis folgen, in dem der ständerätliche Vorschlag zu Buchstabe c gestrichen werden soll, wird die Kündigungsfrist im Gesetz nur für das erste Halbjahr geregelt, so dass im schriftlichen Vertrag nicht erst ab dem zweiten Dienstjahr befunden werden kann.

In unserer Kommission wurde aber auch die Meinung vertreten, dass die Kündigungsfrist im Vertrag aufgeführt werden soll, auch wenn sie gesetzlich geregelt ist. Der Arbeitnehmer sollte nicht nebst dem Vertrag auch das Gesetz konsultieren müssen, um über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses orientiert zu sein. Unsere Kommission hat mit 14 zu 0 Stimmen beschlossen, der bundesrätlichen Fassung von Buchstabe c in Absatz 1 den Vorzug zu geben.

Bei Absatz 2 mache ich Sie auf einen Fehler auf der Fahne aufmerksam. Unsere Kommission hat beschlossen, dem Wortlaut des Ständerates von Absatz 2 zuzustimmen, jedoch ohne die Worte «in der Regel». Auf der Fahne wurde diesem Beschluss nicht voll Rechnung getragen. Ich bitte Sie, diese Korrektur auf Ihrer Fahne noch vorzunehmen.

Die imperative Schriftlichkeit des Arbeitsvertrages wurde in unserer Kommission damit begründet, dass in Absatz 1 die vertragliche Regelung bestimmter Arbeitsbedingungen verlangt wird, weshalb die Schriftlichkeit nicht zu umgehen ist. Für die dringendsten Fälle von kurzfristigen Einsätzen – von einem halben Tag beispielsweise –, bei denen aus Zeitgründen auf die Schriftlichkeit verzichtet werden muss oder auch verzichtet werden kann und darf, soll der Bundesrat die Kompetenz haben, Ausnahmen vorzusehen.

Nun Absatz 2bis. Nach Obligationenrecht Artikel 334, Arbeitsvertragsrecht, dauert die Probezeit einen Monat. Sie kann durch Abrede – Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag – auf drei Monate verlängert werden. Während dieser Zeit dauert die Kündigungsfrist – sofern nichts anderes vereinbart wurde – sieben Tage auf das Ende einer Arbeitswoche. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist im unter jährigen Dienstverhältnis – gemäss Obligationenrecht Artikel 336a – einen Kalendermonat.

Der Ständerat möchte die Kündigungsfrist in den ersten drei Monaten auf 2 Tage begrenzen, vom vierten bis sechsten Monat auf 7 Tage und vom siebten bis zwölften Monat auf 14 Tage. Aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes hat sich unsere Kommission dem Flexibilisierungswunsch des Ständerates nicht ganz verschlossen. Unsere Kommission schlägt Ihnen vor: bei Litera a während der ersten drei Monate der Anstellung statt wie der Ständerat 2 Tage: «mindestens 2 Tage»; bei Litera b während des vierten bis siebten Monats der Anstellung statt wie der Ständerat 7 Tage: «mindestens 7 Tage auf das Ende einer Woche»; bei Litera c während des siebten bis zwölften Anstellungsmonates statt wie der Ständerat 14 Tage die obligationenrechtliche Lösung von einem Monat.

Im Plenum sind drei Anträge eingegangen: der Antrag Graf, der vorschlägt, dass man bei Litera c dem Ständerat zustimmt, also 14 Tage Kündigungsfrist in der zweiten Hälfte des Anstellungsjahres; der Antrag Oester, der bei Litera b den gleichen Vorschlag wie der Nationalrat vorbringt, aber auf die Worte «auf Ende einer Woche» verzichten möchte; der Antrag Fäh, der den ganzen Artikel 19 gemäss Antrag des Ständerates haben möchte. Herr Fäh müsste noch sagen, ob sich sein Antrag nur auf Absatz 2bis oder auch auf die Absätze 1 Litera c und Absatz 2 bezieht, also auch auf den Vorschlag unserer Kommission, in Absatz 1 Litera c nach Bundesrat zu verfahren und in Absatz 2 die Worte «in der Regel» herauszunehmen. Wenn er auf diese beiden Absätze verzichten könnte, müsste man nur noch über Absatz 2bis befinden. Die Kommission schlägt Ihnen vor, den Anträgen der Kommissionsmehrheit zuzustimmen.

**M. Darbellay, rapporteur:** A l'article 19, la situation est un peu plus compliquée qu'ailleurs et justifie une explication préalable. Nous avons la proposition du Conseil des Etats, reprise par M. Fäh, celle de la commission et deux propositions de MM. Oester et Graf.

A l'alinéa premier de cet article 19, la proposition du Conseil fédéral et du Conseil national disait, sous lettre c, que le contrat écrit doit fixer la durée de l'engagement ou le délai de congé. Le Conseil des Etats ne prévoit cette clause qu'à partir de la deuxième année de service. Ceci nous paraît incomplet. Même si les délais de congé sont prévus à l'alinéa 2bis du même article, il est dans l'intérêt du travailleur et de l'entrepreneur de savoir exactement à quoi s'en tenir et, par conséquent, de pouvoir se référer aux délais prévus dans le contrat.

A l'alinéa 2, il y a également une très légère divergence. Le Conseil des Etats dit: «Dans la règle, le bailleur de services doit conclure un contrat écrit avec le travailleur». La phrase suivante précise encore: «Le Conseil fédéral règle les exceptions». C'est donc qu'il peut effectivement y avoir des exceptions et la commission du Conseil national vous propose de supprimer les trois premiers mots de ce paragraphe, à savoir «En règle générale». Je vous fais remarquer que suite à une erreur, cette proposition de modification n'a pas été portée sur le dépliant.

Les modifications importantes interviennent cependant à l'alinéa 2bis. Le Conseil fédéral et le Conseil national n'avaient pas jugé opportun de traiter d'une manière particulière les délais de congé puisqu'ils sont traités de manière générale dans le code des obligations. Le Conseil des Etats a jugé, en revanche, que la situation dans les entreprises de location de services était à ce point différente des autres entreprises, qu'il était judicieux de traiter le problème des délais de congé de manière spéciale. La commission du Conseil national s'est assez largement ralliée à cette proposition, sans aller toutefois aussi loin que l'aurait souhaité le Conseil des Etats. Elle a modifié quelque peu la forme, pour la rendre plus convenable, ne gardant, des lettres a, b, et c que les deux premières.

A la lettre a, une souplesse extraordinaire pour les trois premiers mois d'un emploi interrompu, puisque aussi bien l'employé que l'employeur pourraient donner leur congé moyennant un délai de deux jours. Vu la nature de ce travail, nous avons pensé qu'il était bon, tant pour les employés que pour les entreprises, d'avoir la possibilité de se libérer rapidement de ce travail ou de ce travailleur temporaire, par exemple, pour pouvoir prendre un travail à titre définitif dans une autre entreprise.

A la lettre b, il s'agit du délai de congé entre le quatrième et le sixième mois. Le code des obligations prévoit un mois et le Conseil des Etats ne prévoit qu'un délai de sept jours. Nous nous sommes ralliés au Conseil des Etats, en ajoutant toutefois sept jours au moins – c'est-à-dire qu'on peut fixer davantage par contrat – et en précisant que le congé doit être donné pour la fin d'une semaine. M. Oester propose de revenir à la solution du Conseil des Etats, ou à peu près, en supprimant cette échéance de la fin d'une semaine.

En ce qui concerne le point c, la commission du Conseil national vous propose de laisser purement et simplement tomber l'exception. Effectivement, lorsqu'on dit qu'il faut des dispositions particulières pour les travailleurs temporaires, on fait remarquer que ceux-ci sont généralement employés pendant un laps de temps relativement court, un, deux ou trois mois. Il est tout à fait exceptionnel que le temps de travail dépasse six mois, et si tel est le cas, on ne peut plus guère parler de travail temporaire. La commission du Conseil national propose qu'en l'occurrence on applique tout simplement le code des obligations, c'est-à-dire un congé d'un mois pour la fin d'un mois.

Telles sont les dispositions essentielles et nous vous invitons à suivre la majorité de la commission, soit d'accepter les lettres a et b sous la forme proposée et de biffer la lettre c.

**Fäh:** Nachdem uns der Kommissionspräsident mit seiner Ankündigung zu Absatz 2 überrascht hat, wonach der Begriff «in der Regel» zu streichen sei; nachdem er erläutert hat, warum litera 1c in der Kommissionsfassung besser sei, habe ich mir die Sache noch einmal überlegt. Ich ziehe meine Anträge zu Absatz 1 und zu Absatz 2 zurück, weil mich der Kommissionspräsident mit seinen Ausführungen überzeugt hat. Ich halte aber am Antrag bezüglich Absatz-2bis fest.

Ich beantrage Ihnen also im Namen der FDP-Fraktion, dem Beschluss des Ständerates zuzustimmen. Ob Sie dabei in den Buchstaben a und b den Begriff «mindestens» belassen oder streichen, ist für mich nebensächlich, denn inhaltlich ändert sich deswegen überhaupt nichts. Entscheidend für uns ist, dass dem Inhalt des Ständeratsbeschlusses zugestimmt wird, denn der Ständeratsbeschluss ist offener. Offener deshalb, weil die Sonderregelung für ein Jahr und nicht nur für sechs Monate gilt. Offener deshalb, weil die Einschränkung auf Ende der Arbeitswoche, wie sie auch Herr Oester vorschlägt, entfällt. Und offener schliesslich deshalb, weil im Buchstaben c die Monatsfrist auf 14 Tage gekürzt wird, wie es auch Herr Graf vorschlägt.

Ich weiss, der Kündigungsschutz hat sowohl den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer zu schützen. Aus dieser beidseitigen Optik sind die Massnahmen zu beurteilen. Im Normalfall dürfen dabei die Fristen nicht zu kurz bemessen sein. Das Arbeitsvertragsrecht gemäss Obligationenrecht soll also gelten. Bei der Temporärarbeit hingegen ist das ein bisschen anders; das gibt auch die nationalrätliche Kommission zu, sonst hätte sie keinen Antrag gestellt. Hier hat nicht nur der Arbeitgeber, sondern vor allem auch der Arbeitnehmer alles Interesse daran, möglichst ungebunden handeln zu können. Der Kommissionspräsident hat erwähnt, es liege vor allem im Interesse des Arbeitnehmers, dass man die Fristen so festlege, wie es die nationalrätliche Kommission vorschlägt. Ich habe auch mit Arbeitnehmern und mit Arbeitnehmerorganisationen gesprochen. Sie teilen diese Auffassung nicht. Sie meinen, es könne auch im Interesse des Arbeitnehmers liegen, dass kürzere Fristen möglich sind, denn gerade deswegen wähle auch der Arbeitnehmer die Temporärarbeit.

Im übrigen kommt es wohl nicht von ungefähr, dass geltende Gesamtarbeitsverträge Kündigungsfristen von 2 Tagen (erster bis vierter Monat) bzw. 5 Tagen (fünfter bis zwölfter Monat) festhalten. Bereits die ständerätliche Fassung ist im Vergleich dazu eine Verschärfung. Mehr scheint mir nicht notwendig.

Der neue Absatz 2bis des Ständerates entspricht dem Wesen der Temporärarbeit. Er ist sozial verantwortbar.

Ich bitte Sie daher namens der FDP-Fraktion, meinem Antrag zuzustimmen.

**Präsident:** Herr Oester hat einen Antrag zu Absatz 2bis Litera b gestellt. Er hat das Wort zur Begründung.

**Oester:** Mein Antrag betrifft die Kündigungsfrist, die bei temporären Arbeitseinsätzen vom vierten bis sechsten Monat gelten soll. Ich schlage Ihnen vor, im Kommissions-

antrag die Worte «auf das Ende einer Arbeitswoche» zu streichen. Schon der Ständerat ist bei genau diesem Punkt seiner Kommission nicht gefolgt und hat mit gutem Recht auf diese unnötige Erschwernis verzichtet. Die Kleine Kammer hat eingesehen, dass bei der Temporärarbeit eine ganz andere Situation gegeben ist als im gewöhnlichen, auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnis. Deshalb liegt mein Antrag im Sinne eines richtig verstandenen Arbeitnehmerschutzes. Beide Vertragspartner wollen bei der Temporärarbeit möglichst grosse Flexibilität. Eine Erschwerung der Kündigung entspricht keinem praktischen Bedürfnis, Herr Fäh wies bereits darauf hin. Dass dem so ist, beweist der Gesamtarbeitsvertrag, den der Schweizerische Kaufmännische Verband (SKV) mit dem Svuta, dem Schweizerischen Verband der Unternehmungen für temporäre Arbeit, abgeschlossen hat. Er sieht in Artikel 7 eine Kündigungsfrist von 2 Arbeitstagen in den ersten vier Monaten und von nur 5 Arbeitstagen vom vierten bis zwölften Monat vor. Sie ist also kürzer als das, was Ihnen die Kommission vorschlägt oder was der Ständerat beschlossen hat. Diese Lösung mit bewusst kurzen Kündigungsfristen haben die Sozialpartner aufgrund der tatsächlichen, praktischen Bedürfnisse und Gegebenheiten getroffen. Folgerichtig hat sich denn auch die Generalsekretärin des SKV im Ständerat dafür eingesetzt, dass der Gesetzgeber keine Endterminbestimmung – «auf das Ende einer Arbeitswoche» – vorschreibt. Dies mit der wörtlichen Begründung: «Der Arbeitnehmer, der temporär arbeiten will, möchte flexibel, relativ ungebunden sein.» Ich bitte Sie deshalb, meinem Antrag zuzustimmen. Sie übernehmen damit praktisch den Beschluss des Ständerates, wie es die Kommissionsreferenten bereits richtig dargestellt haben, verschärft um das Wörtchen «mindestens», an dem ich nicht rütteln möchte.

**Präsident:** Herr Graf stellt einen Antrag zu Absatz 2bis Litera c. Er hat das Wort zur Begründung.

**Graf:** Die temporäre Arbeit hat eine ausgesprochene Ueberbrückungsfunktion. Deshalb dauern denn auch die meisten temporären Arbeitsverhältnisse weniger als sechs Monate. Gleichwohl gibt es indessen zahlreiche temporäre Einsätze, die sich auf mehr als sechs Monate erstrecken, also beispielsweise sieben bis zwölf Monate dauern. Ich vermag nicht einzusehen, weshalb in solchen Fällen die Parteien das Arbeitsverhältnis nicht ebenso kurzfristig auflösen können sollten, wie dies bei Arbeitsverträgen bis zu sechs Monaten möglich ist. Auch wenn ein Temporärarbeiter länger als sechs Monate in einem Arbeitsverhältnis steht, will er möglichst frei und flexibel bleiben und nicht an die einmonatige Kündigungsfrist gebunden sein. Die Kündigungsschutzinteressen sind bei Temporärarbeitern nicht identisch mit denjenigen bei normalen Arbeitsverträgen.

Die kurzen Kündigungsfristen für sieben- bis zwölfmonatige Arbeitsverhältnisse, wie ich sie in meinem Antrag wünsche, werden sich in der Praxis bestimmt nur bestens bewähren. Der Ständerat hat diese Bestimmung auch aufgenommen. Dass sich diese Regelung auch als praxisbezogen erwiesen hat, geht daraus hervor, dass sie zum festen Bestandteil der Gesamtarbeitsverträge gehören, die zwischen dem Schweizerischen Verband der Unternehmungen für temporäre Arbeit und den Sozialpartnern abgeschlossen worden sind. Herr Oester hat soeben darauf hingewiesen.

Aber auch die Arbeitgeberseite wünscht die kürzeren Kündigungsfristen. Gerade kleinere Betriebe, wie ich hier einen vertrete, sind auf möglichst grosse Flexibilität bei Arbeitsverträgen angewiesen. Erschweren Sie uns die ohnehin fast aussichtslose Arbeitskräfte suche nicht noch zusätzlich! Ich bitte Sie, meinen Antrag gutzuheissen.

**Präsident:** Wir führen die Diskussion über den ganzen Artikel 19.

**Frau Fankhauser:** Im Obligationenrecht haben wir den Kündigungsschutz (nach Ablauf der Probezeit) geregelt, und zwar in Artikel 335c Absatz 1: «Das Arbeitsverhältnis kann

im ersten Dienstjahr mit einer Kündigungsfrist von einem Monat, im zweiten bis und mit dem neunten Dienstjahr mit einer Frist von zwei Monaten und nachher mit einer Frist von drei Monaten je auf das Ende eines Monats gekündigt werden.» und Absatz 2: «Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede (Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag) abgeändert werden. Unter einen Monat dürfen sie jedoch nur durch Gesamtarbeitsvertrag und nur für das erste Dienstjahr herabgesetzt werden.»

Die im Artikel 19 Absatz 2 durch die Kommission vorgeschlagene Formulierung ist bereits eine radikale Aushöhlung des Kündigungsschutzes und stellt einen Kompromiss zum Vorschlag der beratenden Kommission dar. Besonders der letzte Satz des OR-Artikels scheint mir von Bedeutung, weil er mit Artikel 19 des Arbeitsvermittlungsgesetzes massiv relativiert wird.

Ich bedaure sehr, dass keine Sozialverträglichkeitsprüfung verlangt werden kann, wenn Anträge zur Lockerung von bereits getroffenen gesetzlichen Entscheidungen eingereicht werden. Ich denke hier an den Kündigungsschutz und an unsere Beratung vor gar nicht langer Zeit. Dieser Artikel ist nämlich seit dem 1. Januar dieses Jahres in Kraft.

Beim Kündigungsschutz war nie die Rede davon, grundsätzlich zwei Kategorien von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu schaffen. Ich verweise in dieser Sache auf die Ausführungen von Herrn Jelmini im Ständerat. Der Kommissionspräsident hat in seinem Einführungsvotum gesagt: «Dieses Gesetz soll dem Schutz der Schwächeren dienen.» Auf dem Arbeitsmarkt sind nicht alle gleich stark. Die jetzt durch drei Anträge beanstandete Schutzbestimmung ist für die Schwächeren bestimmt und gilt – ich rufe es in Erinnerung – für Temporärstellen, die länger als drei Monate dauern sollen.

Ich sehe kaum noch, worin die Ueberbrückungsfunktion der Anstellung liegen soll – das noch mit rabiat kurzen Kündigungsfristen –, wenn die Anstellung mehr als ein halbes Jahr dauert. Die Konsequenzen von kürzeren Kündigungsfristen, wie sie Herr Fäh, aber auch die Herren Oester und Graf wollen, sind für viele Leute sehr hart. Temporärstellen werden nämlich nicht immer freiwillig gewählt. Gesamtarbeitsvertragliche Regelungen, das heisst sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen, können durchaus spezielle Bedürfnisse berücksichtigen. Das Gesetz sollte aber nicht minimalste Lösungen als Regel verankern.

Deshalb bitte ich Sie, den Anträgen der Kommission zuzustimmen und die Anträge der Herren Fäh, Oester und Graf abzulehnen.

**M. Coutau:** Dans cette affaire de la fixation des délais de résiliation du contrat de travail temporaire de durée indéterminée, le Conseil des Etats propose une solution à trois étages, en dérogation de la disposition ordinaire du code des obligations: d'abord, en cas de résiliation pendant les trois premiers mois, ensuite en cas de résiliation pendant la période comprise entre le quatrième et le sixième mois, et enfin pendant la période comprise entre le septième et le douzième mois.

De son côté, la commission vous suggère une solution à deux étages: une première étape qui est à peu près identique à la solution du Conseil des Etats, et une seconde, entre le quatrième et le sixième mois, avec la condition supplémentaire que la résiliation ait lieu à la fin d'une semaine. En réalité, dès le septième mois, c'est la solution du droit ordinaire du code des obligations qui s'appliquerait.

Le groupe libéral vous invite à donner la préférence à la solution du Conseil des Etats et, par conséquent, à soutenir les propositions de MM. Fäh, Oester et Graf.

Certains voudraient ignorer purement et simplement que, depuis le dépôt du projet de loi par le Conseil fédéral, le Parlement a modifié le code des obligations. Vouloir appliquer, comme certains le désirent, le code des obligations durant la première année d'un emploi temporaire dont la durée est indéterminée, reviendrait à supprimer le travail temporaire.

Certes, la proposition de la commission est moins péremptoire et, par conséquent, moins pernicieuse dans ses effets. Mais elle aggrave néanmoins la situation, aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs. Dès le septième mois, c'est la solution ordinaire du code des obligations qui serait donc applicable.

Dans la pratique, le travail temporaire exige une solution spécifique quant au délai de résiliation. Par principe, les deux partenaires qui choisissent ce mode de travail veulent conserver l'un comme l'autre une certaine marge de liberté par rapport à leur engagement. Cette liberté est un élément essentiel de cette forme de relation de travail.

Lors des travaux parlementaires relatifs au délai de licenciement prévu par le code des obligations, des engagements ont été pris à l'égard des formes de contrat particulières telles que le travail temporaire. Je conviens qu'après une durée d'un an et plus de travail temporaire de durée indéterminée, l'application des règles ordinaires du code des obligations peut s'imposer, ou en tout cas se justifier. Nombreuses sont les relations de travail qui restent indéterminées quant à leur durée, même après six mois d'emploi ininterrompu.

Le marché du travail temporaire a beaucoup évolué depuis ces dernières années. Au début, les agences ne plaçaient des travailleurs que pour une durée limitée. Progressivement et dans l'intérêt commun des travailleurs comme des employeurs, ces agences se sont aussi occupées du placement permanent et, aujourd'hui, elles proposent les deux sortes de services.

Si l'on introduit des dispositions qui rendent impérative la limitation des contrats dans le temps, tous ceux qui avaient recours aux agences temporaires pour obtenir un emploi permanent ultérieurement ne pourront plus le faire. Est-ce dans l'intérêt des travailleurs?

Sans dispositions spécifiques qui dérogent au code des obligations, on ne tient pas compte de cette réalité. C'est pourquoi la formule du Conseil des Etats correspond à la réalité et je vous invite à vous y rallier.

**Reimann Fritz, Berichterstatter:** Ich möchte zuerst Herrn Fäh dafür danken, dass er seine Anträge zu Absatz 1 Buchstabe c und Absatz 2 zurückgezogen hat, so dass wir uns auf Absatz 2bis konzentrieren können.

Bei Absatz 2bis schlägt Herr Fäh vor, dass wir dem Ständerat zustimmen und zwar bei a, b und c.

Herr Oester schlägt bei b vor, dass wir den Passus «auf das Ende einer Arbeitswoche» streichen, Herr Graf und Herr Fäh beantragen bei c, dass wir dem Ständerat zustimmen.

Ich muss zugeben, dass in bezug auf die Buchstaben a und b das Wort «mindestens» nicht von sehr grosser Bedeutung ist. Man könnte auch sagen, der Vorschlag von Herrn Oester ändere nicht sehr viel, aber es ist immerhin ein Unterschied, ob man das Arbeitsverhältnis auf Ende einer Woche oder mitten in der Woche auflöst, weil das nämlich bedeutet, dass der Arbeitnehmer mitten in der Woche eine neue Arbeitsstelle antreten muss und auch ein neuer Arbeitgeber jemanden in der Regel nicht mitten in der Woche, sondern an einem Montag einstellt.

Hingegen muss ich sagen, dass Buchstabe c von einiger Bedeutung ist. Wollen wir so weit gehen und die obligationenrechtliche Kündigungsfrist von einem Monat auf 14 Tage herabsetzen? Wir müssen bedenken, dass die Kündigungsfrist im zweiten Dienstjahr nach Obligationenrecht zwei Monate beträgt. Es wird von Flexibilität, von einem Uebergang gesprochen:

Wir schaffen einen sehr harten Uebergang, wenn wir dem Ständerat bei b zustimmen, also von einer vierzehntägigen Kündigungsfrist auf zwei Monate übergehen.

Es wird immer wieder argumentiert, das Temporärpersonal wolle möglichst flexible Arbeitszeiten. Ich möchte aber nochmals darauf aufmerksam machen – Frau Frankhauser hat es schon gesagt –, dass Temporärfirmen nicht nur Leute vermitteln, die ein möglichst freies Arbeitsverhältnis wünschen, sondern auch solche, die ihren angestammten Arbeitsplatz verloren haben und eine neue Stelle suchen.

Vor allem bei Betriebsschliessungen, wenn viele Leute vermittelt werden müssen, muss man eben diejenigen Stellen annehmen, die vorhanden sind. Das Temporärwesen hat eine gewisse Bedeutung gewonnen. Wir müssen in einem solchen Fall auch an die Leute denken, die mehr Sicherheit wollen: Leute, die den Arbeitsplatz verloren haben, wollen nicht mehr Flexibilität.

Deshalb schlägt Ihnen die Kommission vor, den Buchstaben c nach Ständerat zu streichen und beim Obligationenrecht zu verbleiben. Die Kommission hat dem Vorschlag, wie er auf der Fahne vorliegt, ohne Gegenstimme zugestimmt. Ich möchte Sie bitten, dies ebenfalls zu tun.

**M. Darbellay**, rapporteur: J'aimerais rappeler tout d'abord que la commission du Conseil national a bien tenu compte, d'une part, des promesses qui avaient été faites ici, au moment où l'on a traité du droit ordinaire, c'est-à-dire du code des obligations. Elle a tenu compte également de la situation particulière que représente le travail temporaire et, de ce fait, elle a proposé un compromis qui a été accepté, à l'unanimité, par la Commission du Conseil national. M. Coutau l'a rappelé, ce compromis a deux étages au lieu de trois. Je les reprends rapidement.

Le premier étage concerne les trois premiers mois. En accord avec le Conseil des Etats, nous disons que le congé peut se donner pour un délai de deux jours. Nous avons simplement ajouté le mot «au moins» et même M. Fäh nous a dit tout à l'heure qu'il ne se battrait pas contre ce mot. Je crois qu'effectivement il faut laisser aux partenaires sociaux le soin, s'ils le veulent, de prévoir des délais plus longs.

En ce qui concerne la lettre b, nous avons accepté la proposition du Conseil des Etats de prévoir un délai de congé de sept jours. Par contre, là aussi, nous ajoutons «au moins» et nous disons que ce délai doit être donné pour la fin d'une semaine. Effectivement, quand on travaille depuis trois mois dans une entreprise, on a déjà droit à une certaine protection. Ce que nous proposons maintient la flexibilité, accorde une protection légèrement meilleure; la différence – vous le remarquez – n'est pas très importante.

Par contre, la différence est plus importante au troisième étage, puisque nous supprimons purement et simplement la lettre c qui concerne les rapports de services entre le septième et le douzième mois. Cela veut dire que depuis longtemps le travailleur est en emploi temporaire. S'il avait voulu, dans cette entreprise, prendre un travail définitif, il avait les six premiers mois pour le faire. Nous sommes ici devant un cas exceptionnel et nous devons le traiter de manière à ce que la protection du travailleur soit assurée. Pour cela, il faut maintenir le délai de congé d'un mois qui est prévu par le code des obligations. Je vous rappelle que le Conseil des Etats propose de réduire ce délai à quatorze jours.

Je vous invite, par conséquent, à maintenir le «au moins» dans les deux lettres que nous conservons, à garder, pour la lettre b, le délai pour la fin d'une semaine et à supprimer la lettre c.

**M. Delamuraz**, président de la Confédération: Les alinéas 1 et 2 n'étant plus combattus – je remercie M. Fäh d'avoir retiré son projet d'amendement – il reste l'alinéa 2bis. Ce dernier n'a pas encore été soumis au Conseil national puisqu'il est une création authentique et patenée du Conseil des Etats. A vrai dire, le Conseil national avait déjà parlé de ces délais, mais dans un autre article.

Pour la clarté des choses, le Conseil fédéral estime, avec la commission et sans doute la majorité de votre conseil, qu'il est bon de légiférer séparément et de mettre ainsi sous toit un article 2bis distinct de l'autre. Cependant, on peut hésiter quant au contenu de cet article. Finalement, nous vous proposons, non sans avoir pesé le pour et le contre, d'adhérer à la proposition de la majorité de la commission, à savoir: supprimer la lettre c, compléter les lettres a et b en indiquant qu'il s'agit là de délais de congé minima, ajouter la formulation «pour la fin d'une semaine de travail» à la lettre b.

La version proposée maintenant par la commission du Conseil national représente un compromis entre la décision du Conseil des Etats et celle que vous aviez prise antérieurement et sous une autre forme. Elle offre aux travailleurs une certaine protection contre le licenciement, tout en maintenant dans le secteur du travail temporaire la souplesse nécessaire souhaitée par les entreprises de travail temporaire et par les travailleurs.

Là est bien l'une des caractéristiques du projet, à savoir qu'un délai de résiliation long ou court n'est pas profitable ou défavorable seulement aux travailleurs, mais concerne les deux parties. Si, dans certaines circonstances, le travailleur désire pouvoir disposer d'un délai de résiliation assez bref, dans d'autres cas il souhaitera que, s'il est éjecté de l'entreprise, il le soit dans des délais un peu plus longs. Rien n'est unilatéralement décidé: aussi bien l'intérêt du travailleur que celui du donneur d'emploi doivent être équilibrés et bien recherchés.

A cet égard, la formule de la commission du Conseil national nous paraît la mieux équilibrée, en particulier lorsqu'elle élimine les travaux temporaires durant plus de six mois. En effet, cela ne représente qu'un nombre infinitésimal de demandeurs d'emplois. En outre, si l'on reste au-delà de six mois dans une entreprise, c'est que, ou bien on n'a plus envie de faire du travail temporaire et on se soumet aux règles du code des obligations, ou bien on désire encore faire du travail temporaire, mais pour de plus longues périodes. A ce moment-là, on ne voit pas pour quelle raison il faudrait instituer une régulation spéciale et ne pas obéir au code des obligations. Telle est la différence essentielle née de notre volonté et de notre proposition de biffer la lettre c. En conclusion, je vous demande, dans votre vote concernant l'article 19, de suivre la commission du Conseil national.

*Abs. 1 – Al. 1*  
*Angenommen – Adopté*

*Abs. 2 – Al. 2*  
*Angenommen – Adopté*

*Abs. 2bis Einleitungssatz*  
*Al. 2bis phrase introductive*

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Kommission	88 Stimmen
Für den Antrag Fäh	43 Stimmen

*Abs. 2bis Bst. a – Al. 2bis let. a*

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Kommission	83 Stimmen
Für den Antrag Fäh	47 Stimmen

*Abs. 2bis Bst. b – Al. 2bis let. b*

*Abstimmung – Vote*

<i>Eventuell – A titre préliminaire</i>	
Für den Antrag Fäh	30 Stimmen
Für den Antrag Oester	98 Stimmen

<i>Definitiv – Définitivement</i>	
Für den Antrag Oester	54 Stimmen
Für den Antrag der Kommission	78 Stimmen

*Abs. 2bis Bst. c – Al. 2bis let. c*

*Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Kommission	77 Stimmen
Für den Antrag Fäh/Graf	56 Stimmen

**Art. 20***Antrag der Kommission**Mehrheit**Festhalten**Minderheit*

(Allenspach, Aliesch, Coutau, Oester, Rohrbasser, Seiler Hanspeter)

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

**Art. 20***Proposition de la commission**Majorité**Maintenir**Minorité*

(Allenspach, Aliesch, Coutau, Oester, Rohrbasser, Seiler Hanspeter)

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

**Allenspach**, Sprecher der Minderheit: In der ersten Runde der Beratungen habe ich in diesem Rate versucht, zwischen den Anträgen des Bundesrates und dem wenig realistischen Vorschlag der damaligen Mehrheit der nationalrätlichen Kommission einen Kompromiss zu finden. Der Nationalrat ist diesem Kompromiss damals erfreulicherweise gefolgt. Die Beratungen im Ständerat und die folgende eingehende Analyse der Vollzugsprobleme und der Praktikabilität des vorgeschlagenen Artikels haben in der Zwischenzeit indessen klar gezeigt, dass auch dieser Kompromissvorschlag nicht der Weisheit letzter Schluss war. Der Vorschlag hatte Systemmängel und hätte in der praktischen Durchführung geradezu widersinnige Auswirkungen.

Deshalb empfehle ich heute, den Anträgen des Bundesrates und des Ständerates zuzustimmen.

Der Nationalrat und die Mehrheit der nationalrätlichen Kommission wollen den Verleiher verpflichten, falls der Einsatzbetrieb einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag untersteht, nicht nur die Lohn- und Arbeitszeitbedingungen dieses Gesamtarbeitsvertrages voll anzuwenden, sondern sämtliche Arbeitsbedingungen. Bei einem Gesamtarbeitsvertrag wird in der Regel nur ein Teil der Vertragsbestimmungen vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt. Gemäss Wortlaut von Artikel 20 in der Fassung des Nationalrates müsste aber der Verleiher nicht nur diese allgemeinverbindlichen Bestimmungen anwenden, sondern sämtliche GAV-Arbeitsbedingungen. Diese Verbindlichkeit des nicht allgemeinverbindlichen GAV-Teils ist systematisch problematisch und widerspricht auch den allgemeinen Prinzipien der Allgemeinverbindlicherklärung.

Die Gesamtarbeitsverträge sind in der Regel auf die normalen Arbeitsverhältnisse ausgerichtet, auf das Stammpersonal, und nicht auf die temporären Arbeitnehmer. In verschiedenen Gesamtarbeitsverträgen ist beispielsweise der Geltungsbereich des GAV eingeschränkt. Es wird unter anderem ausdrücklich bestimmt, dass Lehrlinge, Heimarbeiter und Handelsreisende oder das Kaderpersonal nicht dem GAV unterstehen, weil die Arbeitsverhältnisse dieser Gruppen aus durchaus sachlichen Erwägungen anders zu regeln sind. Was geschieht nun, wenn in einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag die temporären Arbeitnehmer ausdrücklich vom Geltungsbereich ausgenommen sind, eine allgemeinverbindliche Ausdehnung des Geltungsbereiches nicht möglich ist? Gilt in einem solchen Fall, Herr Kommissionspräsident, Artikel 20 überhaupt, oder kommt er gar nicht zur Anwendung? Eine Frage, die völlig ungeklärt ist.

Die Uebertragung der Rechte und Pflichten des Stammpersonals auf die temporären Arbeitnehmer, die, rasch wechselnd, nur kurze Zeit im Einsatzbetrieb tätig sind, ist in vielen Fällen geradezu widersinnig. Lassen Sie mich das an einigen Beispielen zeigen.

So wird beispielsweise bei einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag der Arbeitgeber verpflichtet, er habe die gesamte Belegschaft bei der eigenen Betriebskrankenkasse zu versichern. Wer ist in diesem Falle Arbeitgeber? Der Einsatzbetrieb? Wenn es so wäre, dann müsste

der temporäre Arbeitnehmer aus seiner eigenen Krankenkasse austreten, damit er für zwei oder drei Wochen obligatorisch in der Betriebskrankenkasse des Einsatzbetriebes versichert werden kann. Ist das sinnvoll? Wenn der Verleiher hier als Arbeitgeber betrachtet wird, dann ist diese Bestimmung schlechthin nicht durchführbar.

Ein anderes Beispiel. Gemäss Gesetz ist der Verleihbetrieb verpflichtet, für die Einhaltung der Sozialversicherungspflichten und der entsprechenden Lohnabzüge zu sorgen. In allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen wird aber beispielsweise diese Pflicht dem Einsatzbetrieb übertragen. Die Formulierung des Nationalrates hätte zur Folge, dass ein Temporärarbeitnehmer etwa jeden Monat in eine neue Personaleinrichtung einzutreten hätte. Für ihn müsste etwa jeden Monat wieder mit einer anderen AHV-Ausgleichskasse abgerechnet werden. Sollte aber der Verleiher die Pensionskasse führen müssen, würden für den Temporärarbeitnehmer bei jedem Einsatz wieder andere Pensionskassenbedingungen, andere Pensionskassenabzüge usw., gelten. Ist das sinnvoll? In allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen, um ein drittes Beispiel zu nennen, wird der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer beispielsweise 8, 10 oder 12 Franken pro Monat GAV-Vollzugskostenbeiträge vom Lohn abzuziehen. Deutlich heisst es, er müsse diesen Abzug in der Lohnabrechnung speziell und gesondert von andern Abzügen ausweisen. Die Lohnabrechnung wird aber im Temporärarbeitsverhältnis nicht vom Einsatzbetrieb, sondern vom Verleihunternehmen vorgenommen. Der Einsatzbetrieb ist also gar nicht in der Lage, einer solchen Verpflichtung nachzukommen. Ganz abgesehen davon, dass Abzug, Verbuchung, Ueberweisung und Kontrolle von derartigen Bagatellbeiträgen im temporären Arbeitsverhältnis einem hochgradigen, administrativen Unsinn gleichkommen. Ich könnte die Liste solcher praktischer Beispiele beliebig verlängern. Und diese Liste ist die Realität.

Wir sind als Politiker verpflichtet, den Vollzug von Rechtsnormen, die wir beschliessen, zu beachten. Wir sollten nicht den Ehrgeiz haben, neue Vollzugskrisen zu provozieren. Wir sollten nicht einmal fahrlässig oder aus ideologischen Gründen neue Vollzugskrisen in Kauf nehmen. Es kann heute schon mit Sicherheit gesagt werden, dass der vorgeschlagene Artikel 20 – in der Fassung des Nationalrates – nicht nur Unklarheiten und Rechtsunsicherheiten schafft, sondern in weiten Bereichen überhaupt nicht anwendbar ist. Im übrigen: Wir haben soeben für Temporärarbeitnehmer im unter jährigen Arbeitsverhältnis besondere Kündigungsregeln aufgestellt – aus der Erkenntnis, dass die normalen Kündigungsregeln weder vom temporären Arbeitnehmer noch vom Einsatzbetrieb gewünscht werden. Kündigungsregeln sind in den meisten Fällen Wesenselemente der gesamtarbeitsvertraglichen Arbeitsbedingungen. Gelten nun bei einem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag die gesamtarbeitsvertraglichen Kündigungsregeln, oder gelten die heute beschlossenen besonderen Kündigungsregeln? Auch diese Frage ist absolut ungeklärt.

Es geht mir nicht darum, die arbeitsrechtliche Position des Temporärarbeitnehmers zu schwächen und den Arbeitnehmerschutz in diesen Bereichen abzubauen. Es geht mir vielmehr um Rechtssicherheit, um Transparenz und um Praktikabilität. Man kann eben nur Gleiches mit Gleichem vergleichen. Die Anträge des Bundesrates und des Ständerates folgen diesem Prinzip. Sie sind legislatorisch besser als unsere früheren Beschlüsse.

Ich ersuche Sie deshalb, mit meinem Minderheitsantrag dem Bundesrat und dem Ständerat zuzustimmen.

**M. Rohrbasser:** Je ne reviendrai pas sur les propos tenus par M. Allenspach qui a expliqué dans le détail les différentes impossibilités d'appliquer cet article de loi. En toute chose c'est le pragmatisme qui compte, les lois généralement les plus simples sont les plus applicables. A force de vouloir tout régler dans une loi, on finit par ne rien régler du tout et il ne faudrait pas faire preuve de perfectionnisme à l'helvétique en la matière, nous risquerions de nous perdre,

surtout si les exigences demandées dépassent les possibilités.

Il ne faut pas perdre de vue que tous les articles que nous mettons en place devront se fondre dans la pratique. On se plaint continuellement des lourdeurs administratives et de leurs conséquences sur la flexibilité et sur l'adaptation du marché. Or, en l'occurrence, nous allons multiplier les procédures de recours justement parce que nous sautons à pieds joints dans une insécurité juridique. L'application de cet article deviendrait rapidement incontrôlable et inapplicable. Revenons plutôt à la raison et ne demandons que ce qui peut être obtenu: à l'impossible, nul n'est tenu!

L'UDC vous recommande de vous rallier à la proposition de la minorité, scellant ainsi la version du Conseil des Etats et celle du Conseil fédéral.

**Leuenberger-Solothurn:** Ich möchte Sie dringend bitten, der Kommissionsmehrheit zuzustimmen und den Minderheitsantrag Allenspach abzulehnen. Ich habe soeben zu Herrn Allenspach gesagt, es töne in meinen Ohren etwas zynisch, wenn man im Differenzbereinungsverfahren plötzlich findet, dass eine Bestimmung nicht durchführbar sei, nachdem man vorher monate-, wenn nicht jahrelang in Kommissionen gesessen ist und sich mit diesen Fragen auseinandergesetzt hat. Diese eben gehörten Äusserungen werden nicht glaubwürdiger aufgrund des späten Zeitpunktes, zu dem sie hier vorgetragen werden. Worum geht es? Es geht um nicht mehr und nicht weniger als um die Bedeutung und die Anwendung von Gesamtarbeitsverträgen. Das wesentliche Problem hat Herr Allenspach selber angesprochen, indem er die Meinung hier geäußert hat, für das Stammpersonal eines Unternehmers könne man ja Gesamtarbeitsverträge anwenden, nicht aber für die Temporärbeschäftigten. Genau in dieser Unterscheidung, in diesem Detail liegt letztendlich der Teufel und dort liegen gewerkschaftliche Befürchtungen. Muss ich denn von der Annahme ausgehen, dass man gedenkt, mit der Zeit dieses Zahlenverhältnis zwischen Temporärbeschäftigten und dem relativ geschützten und arbeitsrechtlich gesicherten Stammpersonal immer mehr zugunsten des weniger gesicherten Temporärpersonals zu verschieben? Will man des weiteren auf diese Weise versuchen, die Gesamtarbeitsverträge – und Gewerkschafter stehen zu ihren Gesamtarbeitsverträgen – auszuhöhlen? Es tönt ohnehin eigenartig, wenn Herr Allenspach, der normalerweise hier gegen jede gesetzliche Regelung in diesem Bereich antritt, mit dem Hinweis wirbt, die Gesamtarbeitsverträge seien viel flexibler und darum sei es besser, diese oder jene Materie eben nicht in einem Gesetz, sondern in einem Vertrag zu regeln. Und wenn er heute, wo man in einem Gesetz versucht, Gesamtarbeitsverträge in Spezialfällen für anwendbar zu erklären, antritt und auch dieses à fonds kritisiert und einfach behauptet, es sei nicht realisierbar, das gäbe grosse, administrative Umtriebe. Es geht ja um sehr wenig, das will ich Ihnen zugeben, und weil es um so wenig geht, finde ich zumindest, dieses Wenige könne man in diesem Gesetz noch stehenlassen.

Es geht nämlich darum, ob man in den allgemeinverbindlich erklärten Arbeitsverträgen nur die Lohn- und Arbeitszeitbedingungen – wie das Herr Allenspach will – für anwendbar erklärt, oder ob man die Lohn- und Arbeitsbedingung, was erheblich weiter gefasst ist, für anwendbar erklärt. Ich brauche nicht besonders zu begründen, weshalb ich als Gewerkschafter der Meinung bin, es seien eben die Lohn- und Arbeitsbedingungen für anwendbar zu erklären, damit – wie ich bereits ausgeführt habe – man nicht über die Beschäftigung grosserer Zahlen von Temporärpersonal den Gesamtarbeitsvertrag in einem Unternehmen unterlaufen kann. Ich bin der Meinung, es stelle sich bei dieser kommenden Abstimmung nicht mehr oder nicht weniger als die eigentliche Gretchenfrage: wie hast du's denn eigentlich mit dem Gesamtarbeitsvertrag?

Ich bitte Sie, der Mehrheit zuzustimmen.

**Stappung:** Die Entwicklung bei Artikel 20 ist sehr interessant. Seitens der Gewerkschafter wollte man sämtliche

Gesamtarbeitsverträge anerkannt wissen. Herr Allenspach stellte dann diesen Antrag, der das letzte Mal in diesem Rat auf Empfehlung der Kommission beschlossen wurde. Heute hören wir, dieser Weg sei nicht gangbar und ergäbe grosse Probleme. In Tat und Wahrheit wird, wenn wir nur die Arbeitszeit und nicht die Arbeitsbedingungen aufnehmen, die noch bestehende Wenigkeit in diesen Gesamtarbeitsverträgen – in den allgemeinverbindlichen – untergraben und ausgehöhlt.

Ein allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag – das haben wir an diesem Pult bereits gehört – ist ohnehin am Schluss das Minimum von Arbeitnehmerschutz. Es geht aber wahrscheinlich um etwas ganz anderes: Man will sich von Arbeitgeberseite einmal mehr um zusätzliche Leistungen, die verbindlich im Gesamtarbeitsvertrag stipuliert sind, drücken und damit die ohnehin hohen Kosten der Temporärarbeit, die bezahlt werden müssen, zusätzlich auf den Temporärarbeitnehmer abwälzen. Er soll einmal mehr das Opfer in der Temporärarbeit sein.

Ich bitte Sie, den Minderheitsantrag Allenspach abzulehnen und der Kommission zuzustimmen.

**Reimann Fritz, Berichterstatter:** Der Bundesrat schlägt in Artikel 20 vor, ein Einsatzbetrieb, in dem ein allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag besteht, habe gegenüber dem Leihpersonal die Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen dieses Vertrages einzuhalten.

Von Arbeitnehmerseite wurde jedoch die Forderung erhoben, das Leih- sei dem Stammpersonal gleichzustellen, d. h. nicht nur der allgemeinverbindliche, sondern auch jeder andere für den Einsatzbetrieb geltende Gesamtarbeitsvertrag sei gegenüber dem Leihpersonal einzuhalten, und das nicht nur bei den Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen, sondern auch bei den übrigen im Gesamtarbeitsvertrag enthaltenen Bestimmungen gegenüber dem Leihpersonal.

Im Auftrag der Kommissionsmehrheit und des Bundesrates hat die Verwaltung in der ersten Lesung einen dieser Forderung entsprechenden Text ausgearbeitet. Im Plenum hat der Bundesrat allerdings seine ursprüngliche Position verlassen, und auch der Nationalrat hat diesen Vorschlag, der von der Kommissionsmehrheit vorgebracht wurde, knapp mit 80 zu 75 Stimmen abgelehnt. Er stimmte einem Minderheitsantrag Allenspach zu, der sich zwar auf die allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträge beschränkt, jedoch anstelle von Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen alle im Gesamtarbeitsvertrag enthaltenen Arbeitsbedingungen einschliesst.

Diesen vom Nationalrat angenommenen Text hat der Ständerat abgelehnt. Mit 26 zu 12 Stimmen schlägt er die ursprüngliche Fassung vor, welche nur die Lohn- und Arbeitszeitbedingungen von allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen berücksichtigt.

Die Mehrheit unserer Kommission beantragt Ihnen Festhalten, womit alle Lohn- und Arbeitsbedingungen von allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen einbezogen werden.

Eine Kommissionsminderheit Allenspach beantragt Ihnen, dem Ständerat zuzustimmen. Herr Allenspach hat es selber gesagt, er bekämpft damit seinen eigenen Antrag, den er in der ersten Lesung mit Vehemenz und Erfolg vertreten hat. Die Temporärarbeit hat an Bedeutung gewonnen. Immer häufiger kommt es vor, dass im gleichen Betrieb am gleichen Arbeitsplatz sowohl Stamm- als auch Leihpersonal beschäftigt wird. Wenn nun der Einsatzbetrieb einem Gesamtarbeitsvertrag untersteht und dieser Gesamtarbeitsvertrag nur für das Stammpersonal Gültigkeit hat, werden für die gleiche Arbeit im gleichen Betrieb unterschiedliche Arbeitsbedingungen eingehalten. Unterschiedliche Ferien usw. bei gleicher Arbeit führten heute schon immer wieder in den Betrieben zu Konflikten zwischen Stammpersonal und Leiharbeiter. Es wäre eigentlich unsere Aufgabe, Herr Allenspach, ein Gesetz so auszuarbeiten, dass wir diese Konflikte in Zukunft vermeiden können.

Ich habe bereits zu Beginn gesagt, dass die Temporärfirmen in den letzten Jahren einen grossen Aufschwung erfahren

haben. Wir müssen damit rechnen, dass diese Art von Arbeitgeber/Arbeitnehmerbeziehungen in der Zukunft noch zunehmen werden. Da sehen die Arbeitnehmerorganisationen – die Gewerkschaften – eine Gefährdung der Gesamtarbeitsverträge. Wenn wir hier für das Leihpersonal die Gesamtarbeitsverträge ausschalten und das Leihpersonal in Zukunft immer mehr zunimmt, bedeutet das eine Schwächung der Gesamtarbeitsverträge. Herr Allenspach, das wollen Sie nicht, und das wollen wir nicht – ich hoffe wenigstens, dass Sie das auch nicht wollen.

Ich empfehle Ihnen deshalb, dass Sie der Kommissionsmehrheit zustimmen und am Artikel 20 festhalten, wie wir ihn hier bereits beschlossen hatten.

**M. Darbellay**, rapporteur: M. Allenspach a eu, tout à l'heure, le fair-play de rappeler que la version du Conseil national, de l'article 20, tel que vous le trouvez sur le dépliant, était de son cru et il l'a défendue lorsque nous avons traité le problème avec autant d'énergie qu'il a combattu ce soir. Personnellement, je m'étonne qu'il ait pu, à cette occasion-là, proposer quelque chose qui ait autant de défauts et je crois qu'il est bon de rappeler le contenu de cet article.

Lorsqu'un employé est loué par une entreprise de location de services à un autre employeur, il y a une relation à trois: l'employeur, patron de l'entreprise de location de services, l'employeur, patron de l'entreprise où travaille la personne louée, et le travailleur. Notre proposition ne consiste pas à changer les responsabilités de l'employeur, le texte le dit d'ailleurs très bien: « ...., le bailleur de services doit appliquer au travailleur les dispositions de la convention collective .... », le bailleur de services reste donc le patron. Par conséquent, les ambiguïtés qui ont été soulevées tout à l'heure par M. Allenspach n'existent tout simplement pas! En ce qui concerne le délai de congé, ce n'est pas le code des obligations qui est applicable, ce sont les dispositions que nous avons votées à l'article 19. Ceci ressort clairement de l'article 20 également.

En ce qui concerne l'assurance-maladie et le deuxième pilier, le bailleur de service est considéré comme employeur et c'est lui qui a la responsabilité de donner à ce travailleur les conditions voulues.

Le problème consiste simplement en ce que le travailleur employé de l'entreprise de location de services travaille dans une autre entreprise avec des ouvriers qui sont engagés directement par le patron de cette entreprise, et chaque fois que les conditions de travail sont différentes, cela crée des problèmes. Dans la même entreprise, des travailleurs exécutant le même travail doivent pouvoir disposer des mêmes conditions de travail. C'est pourquoi nous vous suggérons d'ajouter ce petit mot par rapport au projet du Conseil fédéral. Je vous rappelle que le Conseil fédéral veut simplement soumettre à la convention collective la durée du travail et le salaire. Nous remplaçons les mots « .... le salaire et la durée du travail » par « .... les conditions de salaire et de travail ». Je vous invite à suivre la majorité de la commission.

**M. Delamuraz**, président de la Confédération: Avec une belle constance, je vous ai proposé, dans les articles précédents de vous rallier aux décisions de la majorité de la commission. En ce qui concerne l'article 20, en revanche, je vous demande de suivre la minorité qui a d'ailleurs été battue d'une courte longueur en séance de commission. Pourquoi cette demande? Pour une raison très claire. En effet, lorsque l'on parle de durée du travail, il s'agit de quelque chose de perceptible qui concerne tous les travailleurs, aussi bien les travailleurs temporaires que ceux installés durablement. En revanche, lorsque l'on veut étendre aux travailleurs intérimaires les notions de conditions de travail et non seulement de durée du travail, on va appliquer à ces travailleurs temporaires toute une série de dispositions qui ont été conçues par le législateur, qui ont été voulues par les parties contractantes des conventions collectives, en fonction des travailleurs durablement établis et pas du tout en fonction des travailleurs intérimaires. Ceux-ci, par la

condition même de leur engagement, échappent à cette série de précisions qui concernent toutes la durée du travail. Cela signifie qu'en suivant la majorité de la commission, vous soumettriez les travailleurs intérimaires à des conditions de travail qui sont, par exemple, les congés de perfectionnement, le deuxième pilier, les congés spéciaux pour les jeunes et pour les affaires familiales, les plans sociaux, les règlements d'arbitrage dans des conflits du travail – pour ne citer que ces exemples – qui n'ont – vous en conviendrez avec moi – rien à voir avec les conditions d'un travailleur temporaire. Il ne s'agit pas de moins protéger les travailleurs temporaires que les autres, il s'agit de les protéger sur les points qui les concernent et non pas sur des points qui leur sont substantiellement étrangers. C'est dans cette mesure, afin de ne pas créer une enflure superflue et de ne pas donner à ces dispositions du travail une dimension qui n'intéresse pas les travailleurs temporaires que je vous propose de suivre la minorité de la commission, le Conseil des Etats ainsi que le Conseil fédéral.

#### *Abstimmung – Vote*

Für den Antrag der Mehrheit	68 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit	63 Stimmen

#### **Art. 23 Abs. 2**

##### *Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

#### **Art. 23 al. 2**

##### *Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

#### *Angenommen – Adopté*

#### **Art. 24 Abs. 2**

##### *Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

#### **Art. 24 al. 2**

##### *Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

#### *Angenommen – Adopté*

#### **Art. 26 Titel, Abs. 2 und 3**

##### *Antrag der Kommission*

##### *Titel*

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

##### *Abs. 2*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

##### *Abs. 3*

Festhalten

#### **Art. 26 titre, al. 2 et 3**

##### *Proposition de la commission*

##### *Titre*

Adhérer au projet du Conseil fédéral

##### *Al. 2*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

##### *Al. 3*

Maintenir

#### *Angenommen – Adopté*

#### **Art. 29 Abs. 2**

##### *Antrag der Kommission*

Der Bundesrat bestimmt die Ausnahmen von der Meldepflicht.

#### **Art. 29 al. 2**

##### *Proposition de la commission*

Le Conseil fédéral fixe les dérogations à l'obligation d'annoncer.

#### *Angenommen – Adopté*

**Art. 31 Abs. 4***Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

**Art. 31 al. 4***Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Angenommen – Adopté***Art. 32 Abs. 2***Antrag der Kommission*

.... Arbeitsamt. (Rest des Absatzes streichen)

**Art. 32 al. 2***Proposition de la commission*

.... office cantonal du travail. (Biffer le reste de l'alinéa)

*Angenommen – Adopté***Art. 39 Abs. 1 Bst. a und b, 2 Bst. a, 3 und 3bis***Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

**Art. 39 al. 1 let. a et b, 2 let. a, 3 et 3bis***Proposition de la commission*

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Angenommen – Adopté**An den Ständerat – Au Conseil des Etats*

88.062

**Zuckerwirtschaft. Bundesbeschluss****Economie sucrière. Arrêté fédéral**Botschaft und Beschlussentwurf vom 19. Oktober 1988 (BBI III, 1169)  
Message et projet d'arrêté du 19 octobre 1988 (FF III, 1109)Beschluss des Ständerates vom 13. Dezember 1988  
Décision du Conseil des Etats du 13 décembre 1988

**Präsident:** Es findet eine organisierte Eintretensdebatte statt, beschränkt auf die Berichterstatter und die Kommissionsprecher.

**Portmann, Berichterstatter:** Seit der Steinzeit hält sich der Mensch die Biene – sein erstes Haustier! Denn ihr Honig befriedigte zum ersten Mal seine Lust nach dem vollen Geschmack des Süssen. Dann entdeckte er vor Jahrtausenden die Süsse aus der Zuckerpflanze und hegte sie als erstes Kulturgewächs, aus dem er den «Honig ohne Bienen» presste. Das Abendland hat den Genuss dieses Zuckers zusammen mit der Philosophie des Aristoteles von den Arabern übernommen. Bis zur Neuzeit blieb der Zucker aber das Süssgewürz der Reichen. Ein gewöhnliches Nahrungsmittel ist er nie geworden, auch wenn er nicht mehr in der Apotheke, sondern im Supermarkt verkauft wird: Der erste braucht ihn als rasch wirkenden Brennstoff für Bauch und Kreislauf, der zweite vernascht ihn als süsse Droge für Hirn und Nerven, der dritte meidet ihn als non-valeur, als Leerkalorie ohne Vitamine und Spurenelemente.

Vor 200 Jahren pressten die Preussen zum ersten Mal Zucker aus der Rübe. Damit machten sie das aufgeklärte Europa nach der grossen Revolution vom sogenannten Sklavenzucker aus den Kolonien unabhängig. Europa produziert heute 45mal soviel Rübenzucker wie vor 190 Jahren. Aber es kann nur 80 Prozent seiner Ernte verzehren. Die Medizin sagt, wegen dem immens gestiegenen Genuss von Zucker

wachse der Körper unserer Kinder schneller als ihre Seele. Wenn die Statistik die Wahrheit sagt, isst und trinkt jeder Bewohner unseres Landes 130 Gramm Zucker pro Tag. Das soll doppelt soviel sein, wie er ohne Schaden verträgt. Wir haben also nicht mehr Zucker nötig. Es kommen ohnehin Zuckerersatzstoffe in Mode. Die Amerikaner brauchen seit fünf Jahren mehr Süsstoff als Zucker.

Obwohl die EG zwei Millionen Tonnen Zucker mehr produziert, als sie verbraucht, kauft sie jedes Jahr noch 2,6 Millionen Tonnen aus den Entwicklungsländern Afrikas, der Karibik und des Pazifiks. Mauritius z. B. produziert jedes Jahr in Monokultur 800 000 Tonnen Zucker und kann 60 Prozent dieser Ernte der EG verkaufen. Diese bezahlt dafür (zum Kurs der letzten Woche) 796 Franken pro Tonne. Das sind 78 Prozent mehr als der heutige Weltmarktpreis, der 455 Franken pro Tonne beträgt. Der Weltmarkt kann 33 Millionen Tonnen Zucker nicht verkaufen: Ueberschuss sagt der Pessimist, Vorrat der Optimist, sie verderben den Preis und lassen die Produzenten verarmen, sagt der Realist.

Wir brauchen in der Schweiz jedes Jahr 272 000 Tonnen Zucker. Nur 45 Prozent davon stellen wir im Land her, den Rest importieren wir: 98 Prozent aus der EG, aus Deutschland und Frankreich, 2 Prozent aus Kuba. Unser Grundsatz lautet: Der Zucker, den wir in der Schweiz produzieren, darf für den Konsumenten nicht teurer sein als der Zucker, den wir auf dem Weltmarkt kaufen. Die EG bezahlt für die Herstellung einer Tonne Zucker 1210 Franken. Sie verkauft ihren eigenen Ueberschusszucker und den Ueberschusszucker, den sie den Entwicklungsländer abgekauft hat, für 455 Franken pro Tonne auf dem Weltmarkt. Sempel gesagt: Die EG subventioniert den Export von Ueberschusszucker mit 755 Franken pro Tonne, also zu 60 Prozent.

Wenn wir jedes Jahr 147 000 Tonnen raffinierten Weisszucker aus Deutschland und Frankreich importieren, «entreichern» wir den EG-Agrarfonds um 111 Millionen Franken. Wenn wir aus einheimischen Rüben Zucker herstellen, kostet uns die Tonne 1655 Franken. Unsere Herstellungskosten sind um rund ein Drittel höher als in der EG, was sich objektiv begründen lässt, auch wenn Herr Biel hier etwas anderer Meinung ist.

Der freie Schweizer soll sein grundsätzliches Recht behalten, Zucker zum Weltmarktpreis von 455 Franken pro Tonne plus Grenzabgaben einzukaufen. Die Grenzabgaben sind der Fiskalzoll von 235 Franken pro Tonne und der Beitrag in den Garantiefonds für die Pflichtlagerhaltung von 255 Franken pro Tonne, also 490 Franken pro Tonne. Damit hat der Schweizer das Recht, die Tonne Zucker für 945 Franken Weltmarktpreis zu kaufen. Dafür müssen wir den Preis des selber hergestellten Zuckers von 1655 Franken pro Tonne auf den Weltmarktpreis hinunterfinanzieren. Dieses Verbilligungsmanöver finanzieren wir in einem Solidaritätsakt zwischen Bund, Konsumenten und Pflanzern. Der Bund schießt Steuermittel ein, die Konsumenten zahlen auf der gesamten Zuckermenge von 270 000 Tonnen eine Abgabe – also auch auf dem Zucker, den wir in der Schweiz produzieren –, und die Pflanzler leisten einen Beitrag an die Verbilligungsaktion.

Der Voranschlag für das Zuckerjahr 1989/1990 zeigt: Der Zucker, den wir selber herstellen, kostet 1655 Franken die Tonne, der Zucker, den wir importieren, kostet 945 Franken die Tonne, also klafft pro Tonne Zucker eine Negativ-Differenz von 710 Franken. Wenn wir 125 000 Tonnen Zucker selber produzieren, fehlen uns 88,75 Millionen Franken. Das Loch finanzieren wir über einen Zuckerausgleichsfonds. Ihre Kommission bestätigt diese schon heute vorhandene Einrichtung vorbehaltlos. Der Fonds wird von der Treuhandstelle der Schweizerischen Lebensmittelimporteure verwaltet. Bund, Konsumenten und Pflanzler dotieren ihn. Zuerst schießt der Bund einen sogenannten Vorwegbeitrag von 10 Millionen Franken ein. Ihre Kommission bekennt sich – wiederum ohne Vorbehalte – auch zu diesem schon heute bekannten Vorwegbeitrag des Bundes. Dann zahlen Bund, Konsumenten und Pflanzler dem Fonds die restliche Negativ-Differenz von 78,75 Millionen Franken, und zwar nach einem komplizierten Schlüssel; er ist in der Vorlage verklau-

## **Arbeitsvermittlungsgesetz. Revision**

## **Loi sur le service de l'emploi. Révision**

In	Amtliches Bulletin der Bundesversammlung
Dans	Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale
In	Bollettino ufficiale dell'Assemblea federale
Jahr	1989
Année	
Anno	
Band	II
Volume	
Volume	
Session	Frühjahrssession
Session	Session de printemps
Sessione	Sessione primaverile
Rat	Nationalrat
Conseil	Conseil national
Consiglio	Consiglio nazionale
Sitzung	06
Séance	
Seduta	
Geschäftsnummer	85.069
Numéro d'objet	
Numero dell'oggetto	
Datum	06.03.1989 - 08:00
Date	
Data	
Seite	250-258
Page	
Pagina	
Ref. No	20 017 188

Dieses Dokument wurde digitalisiert durch den Dienst für das Amtliche Bulletin der Bundesversammlung.

Ce document a été numérisé par le Service du Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale.

Questo documento è stato digitalizzato dal Servizio del Bollettino ufficiale dell'Assemblea federale.