

darf auch den Gedanken der Opfersymmetrie nicht ausser acht lassen.

Schliesslich bietet die geltende Regelung dem Arbeitgeber auch Vorteile. Die Leistung der Versicherung nehmen ihm teilweise die Lohnzahlungspflicht ab, die er bei Betriebsunterbrechungen nach Artikel 324 OR tragen muss. Ohne den vollen Lohn zu bezahlen, verfügt er damit über Arbeitskräfte, die jederzeit kurzfristig aufgeboden werden können. Er spart damit die Kosten von Personalfuktuationen (Inseratskosten, Einarbeitungskosten, Verlust von betrieblichem Know-how bei Entlassungen). Der Preis der Kurzarbeit ist allerdings dann zu hoch, wenn er durch diese Vorteile nicht mehr ausgeglichen werden kann und der Arbeitgeber stattdessen zu Entlassungen schreitet.

Aufgrund der Erfahrungen der ersten Jahre sind wir der Auffassung, dass die Belastung des Arbeitgebers eher an der oberen Grenze dessen liegt, was nach den obigen Ausführungen als zweckmässig und sinnvoll bezeichnet werden kann. Der Bundesrat ist daher bereit, dort, wo dies zur Erhaltung von Arbeitsplätzen notwendig erscheint, die erforderlichen Massnahmen vorzuschlagen. Ergänzend ist auf eine rechtliche Kontroverse hinzuweisen. Es geht um die strittige Frage, ob der Arbeitgeber bei Kurzarbeit oder wetterbedingten Ausfällen auch die Ferienentschädigung, die er nach Artikel 329b OR ungekürzt weiterbezahlen muss, auf die Arbeitslosenversicherung abwälzen darf oder ob er diese selber tragen muss. Das Eidgenössische Versicherungsgericht hat kürzlich im Sinne der Uebernahme dieser Ferienentschädigung durch die Versicherung entschieden. Dadurch hat sich die Belastung des Arbeitgebers erheblich vermindert. Aehnliche Fälle sind noch hängig. Die Gesetzgebung wird auch den definitiven Ausgang dieser Kontroverse zu berücksichtigen haben.

4. Erwerbszweige mit Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung

Eine Ausweitung der Liste der Erwerbszweige mit Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung auf weitere Branchen, insbesondere auf Luftseilbahnen, Skilifte und Gastbetriebe, wurde bereits 1983 im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens zur geltenden Arbeitslosenversicherungsverordnung geprüft. Bei der Ablehnung des Begehrens um Unterstellung des Tourismusgewerbes unter die Schlechtwetterregelung waren vor allem drei Ueberlegungen ausschlaggebend:

– Erstens kann die Schlechtwetterentschädigung nur unmittelbar wetterbedingte Arbeitsausfälle decken. Sie kommt nur zum Zug, wenn die angebotenen Güter oder Dienstleistungen zwar nachgefragt werden, aber die Witterungseinflüsse die an sich vorhandene Arbeit behindern. Bei Unternehmungen im touristischen Sektor verhält es sich demgegenüber in der Regel so, dass die vom Betrieb angebotene Leistung bei bestimmten Wetterlagen gar nicht oder nur in kleinem Umfang nachgefragt wird. In der Regel wird dabei der Ausfall nur mittelbar auf das schlechte (oder zu gute) Wetter zurückzuführen sein. Unmittelbarer Grund des Arbeitsausfalles ist hingegen das Ausbleiben der Touristen. Derartige Ausfälle gehören damit systematisch in den Bereich der Kurzarbeitsentschädigung.

– Zweitens sah der Bundesrat einen Unterschied zu den traditionellen Schlechtwetterbranchen darin, dass die meisten Betriebe des Tourismus ihre Dienstleistungen tagtäglich einer unbestimmten Vielzahl von potentiellen Kunden anbieten müssen, was auch bei relativ geringen Frequenzen eine ständige Bereitschaft erfordert, da die Nachfrage nicht aufschiebbar ist. Ungünstiges Wetter, z. B. Schneemangel oder zu grosses Schneetreiben, führt daher meist nicht zu vollständigen Betriebsunterbrüchen. Vielmehr haben die betroffenen Arbeitgeber zwar weniger zu tun, müssen aber dennoch während der gesamten ordentlichen Arbeitszeit präsent sein. Es kann nun nicht Aufgabe einer sozialpartnerschaftlich finanzierten Versicherung sein, die entsprechenden Pickettkosten zu übernehmen.

– Schliesslich ist daran zu erinnern, dass die Schlechtwetterentschädigung im Gesetzgebungsverfahren von allem Anfang an umstritten war. Seinerzeit wurde geltend

gemacht, diese Entschädigung decke eigentlich ein Sonderisiko bestimmter Branchen ab und stelle innerhalb des Systems der Arbeitslosenversicherung eine Ausnahme dar, die nur in engsten Grenzen akzeptiert werden könne. Der Bundesrat hat bei der Umschreibung der Erwerbszweige mit Anspruch auf Schlechtwetterentschädigung diesen Entstehungsgeschichtlichen Umständen Rechnung getragen. Der Bundesrat ist bereit, den Problembereich im Rahmen der oben erwähnten Erwägungen in eine erneute Prüfung einzubeziehen.

5. Periodische Kündigungen

Es ist bekannt, dass einige Arbeitgeber, namentlich im Bereich des Baugewerbes in höheren Regionen, dazu übergegangen sind, ihre Stammbeslegschaft bei Einbruch des Winters zu entlassen und im Frühling wieder einzustellen. Davon betroffene Arbeitnehmer haben in der Regel Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung für die vertragslose Zeit. Der Versicherungsschutz tritt allerdings erst nach Ablauf einer Wartezeit von fünf Tagen ein. Es handelt sich dabei um einen Anwendungsfall der Wartezeit nach Saisontätigkeit, da das Arbeitsverhältnis nach Art und Dauer einer Saisonanstellung gleichkommt. Der Hauptnachteil für den Arbeitnehmer, dessen bisheriges Dauerarbeitsverhältnis auf diese Weise in ein Saisonarbeitsverhältnis umgewandelt wird, liegt darin, dass seine Beitragsleistungen an die Sozialversicherungen im Winter wegfallen oder geringer ausfallen, wodurch auch seine Anwartschaften auf spätere Leistungen (AHV, 2. Säule) tangiert werden. Dazu kommen Probleme bei den Vergünstigungen im Bereich des Arbeitsvertragsrechts, die mit der Versicherungsdauer verknüpft sind.

Hier müssen Lösungen gesucht werden. Angesichts der Komplexität des Problems, das nicht allein die Arbeitslosenversicherung, sondern auch die übrigen Sozialversicherungen und das Arbeitsrecht berührt, ist heute eine abschliessende Beurteilung nicht möglich. Es kann aber angenommen werden, dass sich das Problem im Rahmen der AVIG-Revision zumindest entschärfen liesse, indem die finanziellen Lasten des Arbeitgebers bei Kurzarbeit und wetterbedingten Arbeitsausfällen herabgesetzt würden.

Präsident: Der Interpellant ist von der Antwort des Bundesrates befriedigt.

86.381

Interpellation Longet

Schnupperlehre und Leistungen der Arbeitslosenversicherung

Stages non rémunérés et prestations de l'assurance-chômage

Wortlaut der Interpellation vom 19. März 1986

Inwieweit kann ein unbezahltes Praktikum, das im Hinblick auf eine künftige Anstellung bei einem Arbeitgeber absolviert wird, einem Kurs im Sinn von Artikel 60 AIVG gleichgestellt werden, der den Versicherten zu den Leistungen nach Artikel 61 berechtigt? Ist eine solche Auslegung der geltenden Gesetzgebung möglich, oder ist eine Aenderung der Gesetzgebung erforderlich? Ist der Bundesrat in diesem Fall bereit, dem Parlament eine entsprechende Vorlage zu unterbreiten?

Texte de l'interpellation du 19 mars 1986

Dans quelle mesure le stage non rémunéré chez un employeur, dans la perspective d'un futur engagement, peut-il être assimilé par analogie à un cours au sens de l'article 60 LACI ouvrant par là à l'assuré les prestations

prévues par l'article 61? Une telle interprétation est-elle possible dans l'état actuel de la législation, ou nécessite-t-elle une modification de cette dernière? Dans ce cas, le Conseil fédéral est-il prêt à en faire la proposition aux Chambres?

Mitunterzeichner – Cosignataires: Bircher, Borel, Braunschweig, Deneys, Fehr, Friedli, Gloor, Jaggi, Nauer, Ott, Pitteloud, Reimann, Ruffy, Stappung, Vannay (15)

Schriftliche Begründung – Développement par écrit

1. Dans certaines professions techniques et exigeant de grandes connaissances spécialisées, par exemple en informatique, le chômeur qui a des bases suffisantes, mais pas de pratique, n'est pas productif pendant plusieurs mois. Au contraire, il coûte à l'employeur qui investit de nombreuses heures à l'instruction du candidat. De même, le chômeur passe beaucoup de temps à consulter des documents pour se mettre au courant. L'employeur qui fait déjà l'effort de le former ne veut et ne peut pas lui donner un salaire en plus. Les conditions de la loi n'étant dès lors pas remplies, un engagement est impossible, et l'assuré reste au chômage. Il faut admettre que, pour pouvoir placer des chômeurs dans certaines professions, un stage non rémunéré est nécessaire avant un engagement ou une initiation au travail. Cette possibilité concerne particulièrement les universitaires ou ingénieurs se trouvant sans emploi, faute de débouchés, après leurs études.

Une situation identique se présente concernant des professions utilisant des métaux précieux ou des pierres de grande valeur par exemple pour les sertisseurs.

Il y a une forte demande de main-d'oeuvre qualifiée dans cette branche et des horlogers, des mécaniciens, des ouvriers spécialisés de l'industrie des machines, toutes branches touchées par le chômage, habiles de leurs mains peuvent être formés dans cette spécialisation. Dans ces cas aussi, le travailleur doit se mettre au courant durant plusieurs mois avant de pouvoir, même partiellement, rentabiliser son poste. L'employeur investit beaucoup en temps et matériel (métaux de mise au courant, outillage détérioré); il ne veut et ne peut pas, en plus de l'effort accompli, verser un salaire.

Il faut compter de 6 à 7 mois avant que le travailleur commence modestement à produire des objets vendables.

2. Beaucoup d'employeurs demandent à pouvoir tester le chômeur, au moyen d'un stage d'observation de 2 à 4 semaines, avant de se décider pour une initiation au travail. Ce stage est non rémunéré. La loi actuelle ne prévoyant pas un stage d'observation sans participation de l'employeur, des possibilités de placement et de réadaptations professionnelles ne peuvent donc être réalisées car l'assuré reste au chômage et touche des indemnités sans pouvoir, comme ce serait son désir, s'installer dans une activité productive.

*Schriftliche Erklärung des Bundesrates vom 28. Mai 1986
Déclaration écrite du Conseil fédéral du 28 mai 1986*

1. Les assurés qui fréquentent un cours de perfectionnement ou d'intégration professionnels peuvent prétendre à des prestations de l'assurance au titre des mesures préventives (chapitre 6 de la loi sur l'assurance-chômage). Comme le relève le message concernant une nouvelle loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 2 juillet 1980 (FF 1980 III p. 618), «la fréquentation du cours doit donc être en rapport direct avec l'aptitude au placement de l'assuré en question. En effet, il ne saurait s'agir de faire supporter par l'assurance-chômage des frais concernant le perfectionnement professionnel en général, aussi souhaitable que celui-ci puisse être. En particulier, ce n'est pas la tâche de l'assurance-chômage que de financer une formation ou une seconde voie de formation ou encore un stage en rapport avec une formation.

De plus, le versement de prestations au titre des mesures préventives de l'assurance-chômage ne peut intervenir que si, à côté d'autres conditions, le cours est organisé par des personnes qualifiées selon un programme fixé à l'avance et

ne consiste pas en une mesure usuelle dans une profession pour mettre au courant de nouveaux collaborateurs (art. 81, 1er et 2e al. OACI).

Au vu de ce qui précède, ni un stage non rémunéré effectué au sein d'une entreprise et permettant de former un nouveau collaborateur dans sa nouvelle activité ni un stage pratique d'orientation professionnelle accompli dans une entreprise ne peuvent être assimilés à des cours de perfectionnement professionnel financés par l'assurance-chômage.

2. Pour ce qui est de la mise au courant de nouveaux collaborateurs, la loi sur l'assurance-chômage prévoit l'octroi d'une prestation particulière, à savoir les allocations d'initiation au travail au sens des articles 65 ss LACI. Celles-ci ne peuvent en fait être versées qu'aux assurés dont le placement est difficile en raison de leur âge avancé, d'un handicap physique ou mental ou encore de circonstances professionnelles défavorables. Durant la mise au courant, l'employeur verse à l'assuré un salaire réduit, et les allocations d'initiation au travail qui complètent ce salaire permettent à cet assuré d'obtenir un salaire normal.

Pour pouvoir verser des prestations de l'assurance-chômage dans les cas mentionnés au point 1 du développement de l'interpellation, il faudrait renoncer à la condition du «placement difficile» et supprimer le principe selon lequel l'employeur est tenu de verser au moins une partie du salaire durant la période d'initiation. Faute de critères pratiques de délimitation, il en résulterait pour tout employeur engageant un chômeur pour un travail tant soit peu qualifié la possibilité de faire supporter à l'assurance-chômage la prise en charge du salaire durant une période d'initiation pouvant s'étaler sur plusieurs mois. Cela ne nous paraît pas justifié, étant donné que, dans des circonstances normales, il incombe à l'employeur de mettre au courant ses nouveaux collaborateurs.

Une modification de la loi sur l'assurance-chômage sur ce point ne nous semble donc pas indiquée.

3. Les personnes qui, en revanche, suivent un stage pratique d'orientation professionnelle ou un stage d'observation permettant à l'employeur de tester leur aptitude professionnelle (point 2 du développement de l'interpellation) peuvent, selon la législation actuelle applicable en matière d'assurance-chômage, toucher l'indemnité de chômage durant la fréquentation du stage.

En effet, l'article 25, 1er alinéa, lettre d de l'ordonnance sur l'assurance-chômage a été modifié le 25 avril 1985. Sa nouvelle teneur est la suivante:

«L'autorité cantonale peut, pour alléger le contrôle obligatoire, ordonner dans des cas particuliers que l'assuré soit dispensé temporairement du contrôle obligatoire s'il effectue un stage pratique d'orientation professionnelle ou encore s'il se soumet à un test d'aptitude professionnelle au lieu de travail».

Dans ces circonstances, un tel stage qui, comme le relève l'auteur de l'interpellation, dure généralement de 2 à 4 semaines peut justifier l'octroi d'une dispense temporaire du contrôle obligatoire et, partant, le versement de l'indemnité de chômage.

Une modification de la loi sur l'assurance-chômage ne se révèle donc pas nécessaire en l'espèce.

Präsident: Der Interpellant ist von der Antwort des Bundesrates teilweise befriedigt.

Interpellation Longet Schnupperlehre und Leistungen der Arbeitslosenversicherung

Interpellation Longet Stages non rémunérés et prestations de l'assurance-chômage

In	Amtliches Bulletin der Bundesversammlung
Dans	Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale
In	Bollettino ufficiale dell'Assemblea federale
Jahr	1986
Année	
Anno	
Band	II
Volume	
Volume	
Session	Sommersession
Session	Session d'été
Sessione	Sessione estiva
Rat	Nationalrat
Conseil	Conseil national
Consiglio	Consiglio nazionale
Sitzung	16
Séance	
Seduta	
Geschäftsnummer	86.381
Numéro d'objet	
Numero dell'oggetto	
Datum	20.06.1986 - 08:00
Date	
Data	
Seite	986-987
Page	
Pagina	
Ref. No	20 014 456

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.