

# Merkblatt der ZPBK

## Praktikumsverträge

---

Sogenannte Praktikums- oder Volontärverträge sind im GAV nicht vorgesehen. Es besteht deshalb Auslegungsbedarf.

Vorab ist festzuhalten, dass bei Praktikumsverträgen zwei Arten unterschieden werden:

- Ein Praktikant (oder Volontär) gilt vorerst einmal als Branchenfremder, wenn er das 18. Altersjahr zurück gelegt hat. Vorbehalten bleiben Mindestlohnunterschreitungen nach Art. 9.3.3. GAV, wenn der Arbeitnehmer nicht voll leistungsfähig ist. Arbeitet der Betroffene wegen allfälliger Ausbildungen oder Kursen nicht voll, so kommt Art. 7.2. GAV (Teilzeitbeschäftigte) zur Anwendung.
- Oftmals werden Arbeitnehmer in einem Betrieb für eine bestimmte Dauer beschäftigt, die nachher eine Lehre oder Anlehre im denselben oder anderen Betrieb anstreben (in der Regel Schulabgänger, die noch nicht 18 Jahre alt sind). Die Vertragsparteien des GAV vertreten die Ansicht, dass es in diesem Fall im Interesse des Praktikanten liegen kann, für eine beschränkte Zeit unter dem Mindestlohn angestellt zu werden. Die Mindestlöhne des GAV sind erst ab dem 18. Altersjahr verbindlich. Die Entlohnung eines solchen Praktikanten nach den Mindestlohntarifen würde darüber hinaus die Motivation desselben, im Anschluss an das Praktikum eine Ausbildung einzugehen, wohl erheblich mindern. Es müssen im Einvernehmen mit der lokalen RPBK aber klare Bedingungen erfüllt werden, namentlich die Vorbereitung des Arbeitnehmers auf eine künftige Lehre bzw. Anlehre. Nur wenn dieses Ziel verfolgt wird, kann eine Lohnunterschreitung mit Art. 9.3.3. GAV begründet werden. Nicht gestattet sein dürfte hingegen eine Beschäftigung des Arbeitnehmers unter dem Mindestlohn, ohne dass Gewähr dafür besteht, dass der Arbeitnehmer in absehbarer Zeit in den Genuss einer anerkannten Ausbildung kommt. Die Festlegung des Lohnes muss zwingend im Einvernehmen mit der zuständigen lokalen RPBK erfolgen. Bis zum Abschluss eines Lehr- bzw. Anlehrvertrages dürften die übrigen normativen Bestimmungen des GAV sowie die zwingenden Bestimmungen des Arbeitsgesetzes zum Schutze der jugendlichen Arbeitnehmer analoge Anwendung finden.