



Conseil d'Etat  
Staatsrat

CANTON DU VALAIS  
KANTON WALLIS

## ANTWORT AUF DAS POSTULAT

<b>Urheber</b>	AdG/LA, durch Raymond Borgeat, Annick Clerc Bérode (Suppl.) und Robert Métrailler (Suppl.)
<b>Gegenstand</b>	Praktikantenstatus in der Privatwirtschaft – Standortbestimmung
<b>Datum</b>	13.03.2015
<b>Nummer</b>	2.0082

---

Die Postulanten fordern den Staatsrat auf, im Einklang mit den Artikeln 360 und 360a OR eine Situationsanalyse vorzunehmen. Sie schlagen vor, dass diese Analyse von der Arbeitsmarktbeobachtung Wallis im Auftrag der kantonalen tripartiten Kommission vorgenommen wird.

### 1. Praktikumsbegriff

Ein Praktikum ist Bestandteil der Ausbildung, der Lehre oder der Weiterbildung. Es dauert zwischen einigen Tagen und mehreren Monaten an einem angemessenen Arbeitsort (meistens einer Firma) und dient der Grundausbildung oder einer Weiterbildung. Aus dieser allgemeinen Definition geht hervor, dass der Praktikumsbegriff mit jenem der Lehre vergleichbar ist.

Der Begriff *Praktikant* kommt im Schweizerischen Obligationenrecht (OR), das sich mit dem Arbeitsvertrag befasst, nicht vor. Einzig für den Lehrvertrag gibt es Regelungen (Art. 344 bis 346a OR), die grösstenteils aus dem Bundesrecht hervorgehen. Zur Erinnerung: Der Lehrvertrag bedarf zu seiner Gültigkeit der schriftlichen Form sowie der Genehmigung der zuständigen Behörde. Grundsätzlich wird dieses System auch bei Praktikumsverträgen angewandt, die bei einer Dauer von mehr als sechs Monaten ebenfalls durch die Dienststelle für Berufsbildung validiert werden müssen.

### 2. Kategorien

Es gilt folgende Praktikumsarten zu unterscheiden:

- a) Vorbedingung einer Ausbildung, unumgänglich für die Einschreibung;
- b) Absolvierung während des Studiums und erforderlich für die Zulassung zu den Prüfungen (praktische Erfahrung);
- c) Absolvierung im Anschluss an die obligatorische Schulzeit, damit interessierte Schüler sich während eines oder mehrerer (zwei bis fünf) Tagen anhand von «Schnupperpraktika» in einer Firma ihrer Wahl ein konkreteres Bild über ihre berufliche Orientierung verschaffen können. Es gilt zu präzisieren, dass diese Unterstützung bei der Berufswahl grundsätzlich im Lehrplan integriert ist;
- d) für Arbeitslose, die Anrecht auf arbeitsmarktliche Massnahmen oder Sozialhilfeempfänger, die Anspruch auf Massnahmen zur sozialen und beruflichen Eingliederung haben.

Alle anderen als *Praktikum* geltenden Beschäftigungsarten, die jedoch nicht direkt Teil einer Ausbildung oder Eingliederungsmassnahme sind – unabhängig ihrer Dauer (mit Ausnahme einiger Tage) –, sind *a priori* missbräuchlich und erfordern auf jeden Fall die Beachtung sämtlicher Regeln des Arbeitsrechts und einen branchenüblichen Lohn. Auch können mehrere befristete Praktikumsverträge beim selben Arbeitgeber (Kettenverträge) mit einer Umgehung der gesetzlichen Bestimmungen gleichgestellt und als unbefristeter Arbeitsvertrag betrachtet werden.

### 3. Entlöhnung

Der Grossteil der Gesamtarbeitsverträge (GAV) sieht keine spezifische Entlöhnung für nicht ausbildungsbezogene Praktika vor. Einige dieser Verträge setzen das Praktikum jedoch auf die unterste Stufe der Lohnskala: Das ist der Fall beim Bauhauptgewerbe, das sich als Referenz auf die tiefste Lohnklasse stützt. Andere legen spezifische, der geleisteten Arbeit und Zielsetzung

entsprechende Löhne fest. Es handelt sich mehr oder weniger um denselben Zweck wie bei der Lehre.

Der Staat Wallis betrachtet als Praktikant jede Person, die für eine befristete Dauer von einem Jahr (mit einer möglichen maximalen 1-jährigen Verlängerung) angestellt ist, im Zusammenhang mit einer Ausbildung, einer Berufsvorbereitung, einer diesbezüglichen Weiterbildung oder der praxisbezogenen Erfahrung in der Arbeitswelt. Die nach Bildungsniveau abgestuften Löhne sind in einer spezifischen Lohntabelle festgelegt. Die Antwort des Staatsrates vom 13. März 2015 auf das Postulat 1.0125 enthält alle nützlichen Informationen zu dieser Thematik.

#### **4. Unbezahlte Erstanstellung**

Das Praktikum wird – sowohl auf Ebene der Arbeitsbedingungen als auch der Löhne – oft als eine Art unbezahlte Erstanstellung missbraucht. Der Praktikumsbegriff wird in der Tat zunehmend mit der berufsbegleitenden Ausbildung im Rahmen der Eingliederung in den Arbeitsmarkt oder des Kennenlernens der neuen Stelle gleichgesetzt.

Wie in sämtlichen europäischen Ländern existieren nun auch in unserem Land unbezahlte, als Praktikum «getarnte» Anstellungen. Diese Tendenz ist zunehmend in gewissen Zweigen des Tertiärsektors zu beobachten und wird bisweilen als Vorbedingung für die Erstanstellung verstanden. Das führt zu einer Verarmung der jungen Erwachsenen, die entsprechend auch erst verspätet ihre Sozialversicherungs-Beiträge leisten können.

Junge Akademiker, die bereits über ein oder mehrere Diplome verfügen, sind also bereit, im Rahmen von sukzessiven Praktika unentgeltlich zu arbeiten – und das bisweilen während mehreren Jahren, weil sie keine bezahlte Erstanstellung finden. Zwar wurden bereits mehrere Interpellationen sowohl auf Bundes- als auch Kantonsebene eingereicht, aber unseres Wissens wurde in den vergangenen Jahren zu dieser Thematik keine eingehende Studie durchgeführt.

#### **5. Flankierende Massnahmen**

Seit dem Inkrafttreten der bilateralen Abkommen hat der Bundesgesetzgeber flankierende Massnahmen zur Vorbeugung von Lohndumping erlassen.

In Artikel 360a OR ist insbesondere vorgesehen, dass wenn innerhalb einer Branche oder einem Beruf die orts-, berufs- oder branchenüblichen Löhne wiederholt in missbräuchlicher Weise unterboten und kein Gesamtarbeitsvertrag mit Bestimmungen über Mindestlöhne vorliegt, der allgemein verbindlich erklärt werden kann, die zuständige Behörde zur Bekämpfung oder Verhinderung von Missbräuchen auf Antrag der tripartiten Kommission nach Artikel 360b einen befristeten Normalarbeitsvertrag erlassen kann, der nach Regionen und gegebenenfalls Orten differenzierte Mindestlöhne vorsieht.

Im Praktikumsbereich könnte die Umsetzung einer solchen Massnahme durchaus in Erwägung gezogen werden. In einem solchen Fall müsste der Anwendungsbereich mit äusserster Sorgfalt und unter Berücksichtigung der oben erläuterten Definition (betroffene Personen) festgelegt werden.

#### **6. Erste Kontrollen**

Zwischen dem 1. Juli und 31. Oktober 2015 waren bislang sechs Situationen Gegenstand eines Berichts der kantonalen Beschäftigungsinspektion. Die Hälfte davon waren klare Fälle von Lohndumping.

Diese ersten Feststellungen scheinen die Notwendigkeit einer Untersuchung in diesem Bereich (wie in den Kantonen Genf und Waadt) zu rechtfertigen.

#### **7. Schlussfolgerung**

Angesichts der zunehmenden Flexibilisierung des Arbeitsmarkts und einiger bereits aufgedeckter Missbräuche im Kanton scheint eine eingehende Prüfung der als *Praktikum* geltenden Stellen gerechtfertigt.

Die vorgesehene Untersuchung sollte sich also auf die Personen beziehen, die während der Suche nach einem festen Arbeitsplatz mit vernünftigen Arbeitsbedingungen und anständigem Lohn

gezwungen sind, unsichere und missbräuchlich als *Praktikum* geltende Stellen anzunehmen. Diese Stellen führen aufgrund des Lohndumpings zu einer Verzerrung auf dem Arbeitsmarkt.

Die Durchführung der Untersuchung könnte in zwei Phasen aufgeteilt werden:

1. Die kantonale tripartite Kommission schlägt dem Staatsrat vor, diese Kategorie von Arbeitnehmenden im Rahmen der im Jahr 2016 verstärkt unter Beobachtung stehenden Branchen als prioritäres Zielpublikum festzulegen;
2. Die Arbeitsmarktbeobachtung Wallis nimmt dieses Zielpublikum während der Durchführung der vom Büro der kantonalen tripartiten Kommission in Auftrag gegebenen jährlichen Untersuchungen besonders in den Fokus;
3. Auf dieser Grundlage setzt die kantonale Beschäftigungsinspektion ihre Untersuchung vor Ort fort, um festzustellen, ob es sich im Sinne von Artikel 360a OR tatsächlich um wiederholtes Lohndumping handelt.

Sobald die Resultate dieser neuen Untersuchungen vorliegen, können in Fällen von erwiesenem wiederholtem Lohndumping zwei Massnahmen in Betracht gezogen werden:

1. Eine Meldepflicht für jedes Praktikum mit einer Dauer von weniger als sechs Monaten, über ein Internetportal (gegenwärtig ausschliesslich für Praktika mit einer Dauer von mehr als sechs Monaten vorgesehen), gestützt auf eine explizite Rechtsgrundlage, die im Falle eines Verstosses Sanktionen vorsieht.
2. Der Erlass eines zwingenden Normalarbeitsvertrags, der die minimalen Praktikumlöhne festlegt.

Das Postulat wird zur Annahme empfohlen.

Auswirkungen Administration: -----

Auswirkungen Finanzen: --

Auswirkungen Personal (VZE): ---

Auswirkungen NFA: ---

**Ort, Datum**     Sitten, den 22. Januar 2016