

„Generation Praktikum“ – vom Hörsaal in die Warteschleife?

Prekäre Arbeit als Berufseinstieg
von Hochschulabsolventinnen
und Hochschulabsolventen

Konferenz der SPD-Bundestagsfraktion,
Arbeitsgruppe Bildung und Forschung
27. März 2006 in Berlin



>>> dokumente

Nr. 04/06



Herausgeberin:

Fraktion der SPD im Deutschen Bundestag
Petra Ernstberger, MdB, Parlamentarische Geschäftsführerin
Redaktion: Stefan Röger, Ralf Höschele
Satz & Layout: Bernd Sachse
Platz der Republik, 11011 Berlin
Telefon (0 30) 2 27-5 71 33
Telefax (0 30) 2 27-5 68 00
www.spdfraktion.de

Erschienen im Oktober 2006

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
„Generation Praktikum“ – vom Hörsaal in die Warteschleife?	
Programm.....	7
Begrüßung	
Ulla Burchardt, MdB.....	9
Phänomen „Generation Praktikum“– Prekäre Arbeit als Berufseinstieg von Hochschulabsolventen	
Björn Böhning, Juso-Bundesvorsitzender.....	13
Vom Studium in den Beruf	
Moderation: Dr. Ernst-Dieter Rossmann, MdB.....	16
Vermittlung und Beschäftigung	
Moderation: Björn Böhning.....	30
Rechte von Praktikanten	
Moderation: Björn Böhning.....	38
Nachgefragt:	
Schlussfolgerungen und Handlungsmöglichkeiten	
Moderation: Willi Brase, MdB.....	41
Schlusswort	
Ulla Burchardt, MdB.....	56
Thesenpapiere	
9-Punkte Diskussionspapier zur „Generation Praktikum“	61
Stellungnahme der DGB-Jugend.....	64
Thesen zum Thema „Praktika nach dem Studium“.....	68
Fairer Umgang mit Praktikanten im Unternehmen	70
Thesenpapier, Heike Kuss	71
Lebensläufe der Referentinnen und Referenten	
Björn Böhning	75
Richter, Nikola.....	76
Karl-Heinz Minks.....	77
Marcus Lippold.....	78
Heike Kuss.....	79
Martina Perreng.....	80

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,

die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt hat längst auch die Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen erreicht. Zwar ist das Arbeitslosigkeitsrisiko für junge Menschen mit Hochschulabschluss noch immer deutlich geringer, aber auch sie kämpfen oft monatelang um einen gesicherten Berufseinstieg. Viele müssen sich nach einem endlosen Bewerbungsmarathon zunächst mit einer befristeten Stelle, einem Werksvertrag oder gar nur einem Praktikum zufrieden geben.

Auch gibt es Anzeichen dafür, dass einige öffentliche wie private Arbeitgeber die angespannte Situation ausnutzen. Reguläre Arbeitsplätze werden dann durch unter- oder unbezahlte Praktikumsstellen ersetzt. In manchen Branchen hat sich sogar ein regelrechter „Praktikanten-Arbeitsmarkt“ herausgebildet. Der eigentliche Sinn und Zweck eines Praktikums wird damit ad absurdum geführt. Praktika gehören in aller Regel in die Ausbildung oder ins Studium.

Als erste Fraktion im Deutschen Bundestag haben wir dieses hochaktuelle Thema aufgegriffen und eine Konferenz veranstaltet, die mit über 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein großes öffentliches Interesse gefunden hatte. Unter dem Motto „Generation Praktikum – Vom Hörsaal in die Warteschleife?“ diskutierten Vertreter aus den Gewerkschaften, den Unternehmen und der Wissenschaft sowie zahlreiche Betroffene über Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten.

Mit dieser ausführlichen Dokumentation hoffen wir, Anstöße für weitere Aktivitäten und Initiativen geben zu können.


Mit freundlichen Grüßen



Ulla Burchardt



Willi Brase



Dr. Ernst Dieter Rossmann

Generation Praktikum

– vom Hörsaal in die Warteschleife?

Prekäre Arbeit als Berufseinstieg von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen

Programm

- 15:00-15:05 Uhr **Begrüßung**
Ulla Burchardt, MdB
Vorsitzende des Ausschusses für Bildung, Forschung
und Technikfolgenabschätzung
- 15:05-15:15 Uhr **Phänomen „Generation Praktikum“
– Prekäre Arbeit als Berufseinstieg
von Hochschulabsolventen**
Björn Böhning
Juso-Bundesvorsitzender und Mitautor der DGB-Studie
„Praktika von Hochschulabsolventen“
- 15:15-15:45 Uhr **Vom Studium in den Beruf**
Moderation: Dr. Ernst Dieter Rossmann, MdB
Stellv. Sprecher der Arbeitsgruppe
für Bildung und Forschung
- Erfahrungen aus der Beratung von Praktikanten
Christian Kühbauch, DGB-Jugend
 - Aus dem Leben der Dauerpraktikanten
Nikola Richter, Autorin des Buchs „Die Lebenspraktikanten“
 - Hochschulabsolventen und Berufseinstieg
Karl Heinz Minks, HIS
- 15:45-16:00 Uhr **Pause**
- 16:00-16:20 Uhr **Vermittlung und Beschäftigung**
Moderation: Björn Böhning
- Fairer Umgang mit Praktikanten im Unternehmen
Marcus Lippold, Lexta Consultants Group
 - Beratung, Vermittlungspraxis und Berufseinstieg von
Hochschulabsolventen
Heike Kuss, Beraterin Hochschulteam,
Agentur für Arbeit Berlin Mitte

- 16:20-16:30 Uhr **Rechte von Praktikanten**
Moderation: Björn Böhning
- Praktika von Hochschulabsolventen aus arbeitsrechtlicher Perspektive
Martina Perreng,
Abt. Arbeits- und Sozialrecht beim DGB-Bundesvorstand
- 16:30-17:25 Uhr **Nachgefragt:**
Schlussfolgerungen und Handlungsmöglichkeiten
Moderation: Willi Brase, MdB
Berichterstatter für berufliche Bildung der Arbeitsgruppe für Bildung und Forschung
- 17.25-17.30 Uhr **Schlusswort**
Ulla Burchardt, MdB

Begrüßung

Ulla Burchardt, MdB

Meine Damen und Herren, ich darf Sie ganz herzlich begrüßen. Ich tue das auch im Namen meiner Kolleginnen und Kollegen von der Arbeitsgruppe Bildung und Forschung und der gesamten SPD-Bundestagsfraktion. Ich bedanke mich sehr herzlich für ihr Kommen.

Wenn man feststellt, dass eine Einladung zu einer Veranstaltung auf große Resonanz gestoßen ist, sagt man normalerweise „Ich freue mich, dass sie gekommen sind“. Aber ich gebe zu: So richtig mag bei mir und meinen Kolleginnen und Kollegen die Freude nicht aufkommen, denn wenn man sich hier so umsieht, dann sind nicht nur die Vertreter von öffentlichen Einrichtungen, von Arbeitgebern, von Gewerkschaften anwesend, sondern ich habe den Eindruck, es sind zu einem großen Teil junge Menschen, die direkt oder indirekt betroffen sind von dem Phänomen, das vor fast genau einem Jahr ein Beitrag im Feuilleton der Wochenzeitung „Die Zeit“ auf den Begriff „Generation Praktikum“ gebracht hat.

Es gibt noch keine belastbaren Daten, keine Statistiken dazu, aber es ist nicht zu übersehen, dass immer mehr Hochschulabsolventen im Anschluss an den Studienabschluss nicht den Berufseinstieg finden, sondern stattdessen – wenn sie Glück haben – ein Praktikum, dann vielleicht noch eines und noch ein weiteres, immer verbunden mit der Hoffnung, dass daraus dann ein festes Anstellungsverhältnis, ein richtiges Arbeitsverhältnis wird. Und zunehmend wird deutlich, dass diese Hoffnung dann oft trügt und mittlerweile hat ein zweites Wort im deutschen Wortschatz Aufnahme gefunden: „Praktikakarriere“ – ich denke, das ist der Ausdruck einer sehr zynischen Realität. Das Institut für Wirtschaftsforschung konstatiert dazu, dass prekäre Arbeitsverhältnisse bei jungen Akademikern in den letzten Jahren stark zugenommen haben. Man könnte das auch viel drastischer formulieren: Es scheint der Fall zu sein, dass viele Arbeitgeber angesichts der Arbeitsmarktsituation zunehmend reguläre Jobs mit akademischen Billigarbeitern besetzen.

Wie groß der Problemdruck ist, beweist auch die Existenz und die Arbeit des Vereins Fairwork, der ersten Interessenvertretung für Hochschulabsolventen. Ich darf an dieser Stelle ganz herzlich den stellvertretenden Vorsitzenden Frank Schneider begrüßen, der heute im Laufe des Nachmittags noch zu Wort kommen wird.

Es ist sicherlich auch kein Zufall, dass beim DGB die Jugendorganisation die erste Studie zu dem Problem mit auf den Weg gebracht hat. Es ist gut, wissenschaftliche Daten zu haben, doch auch wenn ich mich – und meinen Kolleginnen und Kollegen geht es ähnlich – im eigenen Freundes- und Bekanntenkreis wie in unseren Wahlkreisen umsehe, dann haben wir selber einen sehr unmittelbaren Eindruck davon, dass das Gefühl von Perspektivlosigkeit, von „die Gesellschaft gibt uns keine Einstiegsmöglichkeit“, dass dieses Gefühl nicht nur bei den jungen Bürgern ohne Schulabschluss vorhanden ist, sondern zunehmend auch diejenigen mit einem akademischen Abschluss erfasst hat. Das Problem der Perspektivlosigkeit und des Sich-ausgegrenzt-Fühlens findet mittlerweile auch in breiten Bereichen der gutbürgerlichen und gutsituierten Kreise statt und scheint damit wirklich ein gesamtgesellschaftliches Phänomen zu sein. Dass irgendwann die junge Generation den Aufstand probt, sieht man derzeit in Frankreich. Denn das, was wir heute hier näher beleuchten wollen ist ja kein rein deutsches Phänomen, sondern offensichtlich eines, das vor dem Hintergrund von Massenarbeitslosigkeit und veränderten ökonomischen Strukturen auch in anderen europäischen Ländern auftritt.

Insofern ist es angesichts der problematischen Situation gut, dass der Praktikantenaktionstag am 1. April, zu dem Fairwork, die DGB-Jugend und die französische *Génération précaire* aufgerufen haben, nicht nur in Berlin stattfindet, sondern auch in Paris und Brüssel. Ich kann mir vorstellen, dass in den heutigen Zeiten der medialen Vernetzung diese Bewegung eine echte europaweite Bewegung werden kann.

Was wir heute mit dieser Veranstaltung wollen und was wir nicht wollen: Wir wollen keine Katastrophenszenarien malen, wir wollen auch keine Praktikumpanik erzeugen – dieses wäre falsch. Wir wollen eine realistische Einschätzung der Lage vornehmen, gemeinsam mit Ihnen - weil aussprechen, was ist, die erste Voraussetzung ist, damit man Dinge verändern kann. Wir haben viele Expertinnen und Experten hier im Raum, die vieles dazu sagen können und werden. Wir möchten mit Ihnen, mit den Betroffenen, wie den Vertretern von Arbeitgebern und Gewerkschaften, Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten ausloten und vor allen Dingen möchten wir die prekäre Arbeitssituation von Hochschulabsolventen endlich zu einem Politikum machen. Die SPD-Bundestagsfraktion ist die erste Fraktion im Deutschen Bundestag, die dieses Thema aufgreift. Uns geht es dabei aber nicht um falsche Betroffenheit. Wir möchten aber auch nicht über die Köpfe der Betroffenen hinwegreden. Ich freue mich deshalb besonders, dass so viele Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten anwesend sind. Noch mal ganz herzlichen Dank, dass Sie heute gekommen sind. Gemeinsam mit Ihnen möchten wir eine nüchterne Einschätzung der Problematik vornehmen.

Zum Abschluss der Diskussionsrunde möchten wir mit Ihnen auch noch unser Neun-Punkte-Papier diskutieren, ich weise jetzt nur kurz darauf hin, Sie finden das Papier in den Tagungsunterlagen. Wir haben uns auf der Basis der Informationen, der Diskussionen, der Gespräche, die wir bislang geführt haben, Gedanken gemacht - auch einige Anregungen von Ihnen sind aufgenommen worden. Das Papier ist als eine Diskussionsgrundlage gedacht, damit die heutige Veranstaltung mit konkreten Konsequenzen abgeschlossen werden kann.

Damit bleibt mir noch die Referentinnen und Referenten des heutigen Tages ganz herzlich zu begrüßen und einige Anmerkungen zum Ablauf zu machen.

Den Aufschlag wird jetzt gleich Björn Böhning, Juso-Bundesvorsitzender und Mitautor der DGB-Studie „Praktika von Hochschul-Absolventen“, machen.

Der zweite Teil der Veranstaltung beschäftigt sich dann aus unterschiedlichen Perspektiven mit dem Übergang vom Studium in den Beruf. Dank für das Kommen und Mitmachen an Christian Kühbauch von der DGB-Jugend, Nicola Richter, die als Autorin des Buches „Die Lebenspraktikanten“ gerade für Furore gesorgt hat, und Karl-Heinz Minks vom Hochschulinformationssystem HIS. Die Moderation dieser Runde wird mein Kollege Ernst-Dieter Rossmann übernehmen.

Dann werden wir uns der Beschäftigungssituation und der Vermittlung von Hochschulabsolventen zuwenden. Ich freue mich sehr, dass mit Marcus Lippold von der LEXTA Consultants Group ein Fair-Company-Mitglied der ersten Stunde heute zu uns gekommen ist. Er hat mir eben schon erzählt, dass er selbst schon Erfahrungen als Praktikant gesammelt hat. Und herzlichen Dank auch an Heike Kuss. Als Beraterin im Hochschulteam der Arbeitsagentur Berlin-Mitte kann sie aus erster Hand berichten. Frau Kuss, noch mal ganz herzlichen Dank an Sie, dass Sie so kurzfristig noch kommen konnten.

Im dritten Teil werden wir uns dann mit den Rechten von Praktikanten und den Pflichten von Arbeitgebern befassen, ein völlig rechtsfreier Raum ist das Praktikum nicht. Dazu steht uns Martina Perreng, Referatsleiterin beim DGB Bundesvorstand zur Verfügung. Nach so viel Input wird zum Schluss mein Kollege Willi Brase dafür sorgen, dass in einer großen gemeinsamen Diskussion auch entsprechende Schlussfolgerungen gezogen werden. Ich darf sie noch mal auf das Neun-Punkte-Papier verweisen und übergebe jetzt an Björn Böhning.

Phänomen „Generation Praktikum“ – Prekäre Arbeit als Berufseinstieg von Hochschulabsolventen

Björn Böhning,
Juso-Bundesvorsitzender

Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Genossinnen und Genossen und liebe Praktikantinnen und Praktikanten,

ich bin sehr glücklich, dass die SPD-Bundestagsfraktion dieses Thema aufgegriffen hat, weil es deutlich macht, dass die Frage des Wandels der Arbeitswelt, auch die Frage des Wandels von Gesellschaft und Ökonomie bei der SPD nicht außen vor ist, sondern mitten im Zentrum der politischen Auseinandersetzung und auch im Zentrum der Regierungspolitik steht. Und wir wissen z. B. auch wegen der Debatte um den Mindestlohn, die wir in diesem Jahr vermutlich noch bekommen werden, dass der Wandel der Arbeitswelt in vollem Gange ist. Und Folgen dieses Wandels sind auf der einen Seite neue veränderte Erwerbsläufe junger Menschen, die vor allem betroffen sind von Werksverträgen, neuer Selbstständigkeit und eben auch Praktika – aber auch anderer unsicherer Beschäftigungsformen. Und auf der anderen Seite, dass natürlich im Rahmen dieses Wandels der Arbeitswelt es auch Strukturen gibt, die man zu Recht auch mit Ausbeutungsverhältnissen beschreiben kann.

Wir haben – laut IAT – mittlerweile in Deutschland 6,9 Mio. Niedriglohnbeschäftigte. Das sind natürlich zum Teil Arbeitsverhältnisse, die auch politisch intendiert gewesen sind und gewollt sind als Einstieg in den Beruf. Vielfach wird das Praktikum ja auch als eine gute Möglichkeit in einen Beruf einzusteigen skizziert. Wir wissen allerdings auch aus Studien, dass sich dieser Niedriglohnbereich verfestigt und für dass Leute, junge Menschen vor allem, die sich nach zwei Jahren immer noch in einem Niedriglohnverhältnis befinden, dass dann für sie eine soziale Aufstiegsperspektive und die Integration in den regulären Arbeitsmarkt kaum noch möglich ist. Auch deswegen müssen wir dieses Thema aufgreifen.

Die junge Generation ist in den neuen Erwerbsläufen häufig ohne Perspektive. Es zeigt sich ja aktuell beispielsweise in Frankreich, welches Sprengpotenzial in so einer Situation liegt, wenn der Sozialstaat, die soziale gesellschaftliche Regulierung nicht mehr in der Lage ist, bestimmte Erwerbsformen zu erfassen, sondern dort ein völlig unsicherer Bereich entsteht, der ohne jeglichen Schutz – auch ohne jegliche Rechte – zum Teil existiert und damit natürlich die Situation entsteht, dass junge Menschen zu Recht fragen „Ist das eigentlich die richtige Perspektive“?

Der dritte Punkt ist, dass viele junge Menschen – und wir reden hier über Hochschulabsolventen, die eine hohe Qualifikation und einen hohen Bildungsabschluss erworben haben – dass viele junge Menschen nur noch die Perspektive haben, entweder eine prekäre Beschäftigung oder gar keine Beschäftigung zu bekommen. Allein dieses Gegensatzpaar zeigt schon, dass die Krise auf dem Arbeitsmarkt auch die Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen erreicht hat, wenngleich auf niedrigem Niveau, was nicht verschwiegen werden sollte. Nichts desto trotz sind junge Hochschulabsolventen in der Lage, oftmals Arbeitslosigkeit durch Praktika, Werkverträge, durch neue Selbstständigkeit und andere unsichere Erwerbsformen auch zu vermeiden. Insofern gibt die Statistik vielleicht auch nicht die reale Situation der von Arbeitslosigkeit bedrohten Hochschulabsolventen wieder. Das wäre zu diskutieren.

Natürlich wird das Problem von Praktika auch deshalb sehr stark in den Medien thematisiert, weil diejenigen, die das Thema jetzt aufgreifen, meist selbst schon durch solche Praktikaverhältnisse gegangen sind. Gerade im Medienbereich ist das Problem durchaus relevant. Insofern haben wir eine politische Aufmerksamkeit, die wir aufgreifen wollen, die wir aber so aufgreifen wollen, dass wir keine Panikmache betreiben – Ulla Burchardt hat das gerade gesagt. Auf der anderen Seite möchten wir aber auch sehr genau hingucken: Wo müssen wir eigentlich regeln? Wo kann man überhaupt regeln und wo sollte man es vielleicht lieber sein lassen, weil doch für uns alle auch feststeht, dass Praktika von Hochschulabsolventen nicht verboten werden sollten, sondern dass sie auch Teil einer beruflichen Integration sein können, die wichtig sein kann, auch um zusätzliche Berufserfahrung zu sammeln.

Insofern sehe ich vier große Bereiche, die wir heute diskutieren sollten. Einmal: Ist das wirklich ein Problem oder ist es unter Umständen ein Medienhype? Wird das Thema wirklich relevant diskutiert? Das wäre die erste wichtige Fragestellung: Ist das eine soziale Lage, die notwendig zu diskutieren ist?

Zweiter Bereich: Welche Relevanz hat das Thema eigentlich für die politische Auseinandersetzung? Oder muss Politik sich nicht eher um stärker benachteiligte Gruppen kümmern, wie zum Beispiel junge Migrantinnen und Migranten, wo jeder Fünfte ohne jeglichen Schulabschluss von der Schule geht? Wo ist die politische Brisanz und in welchen Bereichen müssen wir agieren? Ist das ein Phänomen, was regional diversifiziert ist und nur in großen Uni-Städten vorkommt oder auch im gesamten Land eine Relevanz hat?

Und die dritte große Frage ist natürlich die des Handlungsbedarfs. Und da gibt es glaube ich zwei Säulen, die man da diskutieren kann: einmal das, was im Rahmen der Gewerkschaften notwendig ist, nämlich dass junge Menschen

sich auch in Gewerkschaften engagieren und dann ihre Rechte, die es zum Teil schon gibt, auch einfordern. Aber auf der anderen Seite gilt es auch zu überlegen, ob es Möglichkeiten gibt, wie die Bundestagsfraktion rechtlich agieren kann, denn das Thema steht natürlich auf der Tagesordnung, und ob es wichtig ist, es auch zu diskutieren.

Insofern ist der Handlungsdruck da. Welchen Handlungsbedarf es gibt, das wollen wir heute gemeinsam diskutieren. Wie die Situation aussieht, das wollen wir diskutieren – möglichst prägnant, möglichst kurz damit wir hier einen Eindruck bekommen. Man hat ja, wie gesagt, in Frankreich auch gesehen, dass da eine ganze Menge Brisanz drin ist. Ich hoffe, dass viele von Ihnen am 1. April auch vor das Brandenburger Tor kommen, um auch deutlich zu machen, dass da ein politischer Druck dahinter steht. Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.

Vom Studium in den Beruf

Moderation: Dr. Ernst-Dieter Rossmann, MdB

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir können gleich zum Thema kommen und so wie Frau Burchardt und Herr Böhning gesagt haben: am Anfang muss stehen: sagen, was ist. So soll der erste Block sich auch der Analyse, der Beschreibung zuwenden und wir haben dort drei Zugänge. Der DGB-Vertreter, Herr Kühbauch darf deshalb an erster Stelle das Wort haben, weil ja nicht zuletzt die Studie, die die DGB-Jugend mit initiiert hat, dieses Thema auch in eine breitere Öffentlichkeit hineingebracht hat. Frau Richter darf ich als Betroffene ansprechen, die das Erlebte und Erlittene in ihrem Weg aus dem Studium in den Beruf hier berichten kann. Und wenn wir dann mit einem Wissenschaftler aus dem Hochschulforschungs- bzw. aus dem Berufsforschungsbereich die Hintergründe vertieft haben, erreichen wir, glaube ich, alle zusammen eine gute Basis für die Diskussion. Deshalb fangen wir jetzt mit dem DGB-Vertreter an.

Christian Kühbauch

Sehr geehrte Abgeordnete, liebe Praktikantinnen und Praktikanten, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Ich bedanke mich, dass ich hier als erster einsteigen darf.

Die DGB-Jugend hat im Jahr 2003 begonnen einen Service für studierende Jobber aufzubauen – dieser nannte sich „Students at Work“ – und wir haben ein kleines Team aufgebaut, das über unsere Homepage Studierende, die gleichzeitig erwerbstätig waren, bei den alltäglichen Problemen im Job beraten hat und haben wir festgestellt, dass gerade diese Gruppe auf dem Arbeitsmarkt Vorreiter bei der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu sein scheint und dadurch auch den Einstieg bietet, zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen auch für die Kernbelegschaften insgesamt bietet. Wir haben dann bei diesem Beratungsportal festgestellt, dass sich immer mehr Praktikanten an uns wenden. Das sind teilweise Studierende, die angeben im Grunde regulär Vollzeit zu arbeiten und teilweise auch Leute, die schon ihr Examen in der Tasche hatten. Dann haben wir eine Studie begonnen: Wie ist überhaupt die Situation dieser Leute? Noch sind wir mit dieser Studie nicht

ganz am Ende. Wir haben den qualitativen Teil jetzt fertig. Der besteht aus Experteninterviews und aus der Auswertung unserer Beratung. Wir haben immer noch keinen Überblick über die wahre Dimension des Praktikantenphänomens, das will ich hier ausdrücklich sagen. Also, alle Zahlen die kursieren – auch von uns – , sind zunächst mal Schätzungen. Wir hoffen, dass wir im Herbst dann in Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung die entsprechenden Ergebnisse haben werden.

Vielleicht einige Daten, die unsere Erfahrungen aus der Beratung betreffen: 40 Prozent der Befragten haben angegeben, dass sie überhaupt keine Vergütung erhalten haben und über die Hälfte hat angegeben, dass sie sich im Grunde ausgebeutet fühlen. Also trotz positiver inhaltlicher Erfahrungen auf der einen Seite war dann das Bewusstsein da „Was mache ich hier eigentlich? Das ist ja in Wirklichkeit ein regulärer Job“. Wir haben weiterhin im Rahmen unserer Beratung gefragt: „Wovon lebt ihr denn überhaupt?“ Und da kamen ganz erstaunliche Ergebnisse. Viele haben versucht ALG II zu beantragen. Das hat auch in vielen Fällen funktioniert. Über 50 Prozent leben schlicht und ergreifend vom Geld der Eltern.

Wir haben uns dann überlegt: Was kann man tun? – und sind auf den nahe liegenden Weg gekommen, zunächst mal müssen bestehende gesetzliche Regelungen eingehalten werden, weil wir festgestellt haben: In vielen Fällen werden die einfachsten Regelungen wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub etc., die für jeden Beschäftigten gelten – auch für Praktikanten –, schlicht und ergreifend nicht eingehalten. Da fehlt auf der einen Seite das Bewusstsein bei den Arbeitgebern, dass sie überhaupt dazu gezwungen sind diese Regelungen einzuhalten. Auf der anderen Seite sind die Studierenden in ihren Problemen sehr individualisiert. Es ist sehr schwer, sie kollektiv zu organisieren – auch für Gewerkschaften, auch für Betriebsräte. Erste Ansätze, wie jetzt mit Fair Work, haben auch schon einige Erfolge gebracht, weil durchaus im Wege der Einzelklage etwas möglich ist. Als Gewerkschaften unterstützen wir einige Einzelklagen und dazu können wir sagen: In der Regel funktioniert das gut, wenn man den Nachweis führen kann, dass man in Wirklichkeit reguläre Beschäftigung ausgeübt hat. Deswegen raten wir jedem Praktikanten, der ein mulmiges Gefühl hat, in seinem Unternehmen Buch zu führen, eventuell E-Mails oder Arbeitsanweisungen zu sammeln, damit dann gegebenenfalls vor Gericht entgangener Lohn etc. eingeklagt werden kann.

Wir haben dann festgestellt – weil wir doch großes Medieninteresse hatten in den letzten Monaten –, dass dieser Druck über die Medien durchaus etwas bewirkt: Ein Unrechtsbewusstsein auf Arbeitgeberseite. Das wird nicht für alle Arbeitgeber gelten aber sicherlich für einige, die sich überlegen werden: Kann ich es überhaupt verantworten, jemanden in grauen Beschäftigungsverhältnis-

sen anzustellen? Es gibt ja da auch einige Versuche, auf dem Weg über freiwilliges Engagement von Unternehmen etwas zu lösen. Wir sind da sehr skeptisch, weil die Erfahrung einfach gezeigt hat bei den anderen Themen, die wir bearbeiten, z. B. beim Thema Ausbildung, dass diese freiwilligen Selbstverpflichtungen relativ wenig bringen.

Und deshalb sind wir der Auffassung, dass man doch gesetzlich etwas machen müsste und zwar fehlt im Grunde gesetzlich eine Definition: Was ist ein Praktikum überhaupt? Wie lange dauert es? Wie wird es vergütet? Und welches sind die Regeln, die dabei eingehalten werden müssen, sowohl auf Arbeitgeber- auch auf Arbeitnehmerseite. Ansonsten waren wir bei unseren Beratungen immer in dem Dilemma: Natürlich ist jeder Praktikant angewiesen auf sein Praktikum und erhofft sich natürlich darüber den Berufseinstieg in den ersten Arbeitsmarkt. Das heißt, wir haben nicht gesagt „Du darfst das nicht machen“, obwohl wir aus ordnungspolitischen Gründen eigentlich den jungen Menschen hätten sagen müssen: „Das kannst du nicht machen, das ist jetzt unterhalb einer Schwelle. Damit verschlechterst du die Marktbedingungen auch für die anderen, die Praktika machen“. Und natürlich ist jeder in dieser schwierigen Situation als Praktikant und muss individuell für sich selbst entscheiden: „Mach ich das jetzt noch für den Preis oder biete ich meine Arbeitskraft nicht mehr kostenlos auf dem Arbeitsmarkt an?“ Wir haben festgestellt: Einige Praktikanten sind dazu übergegangen, haben sich irgendwann mal gesagt „Ich mach das nicht mehr, ich bewerbe mich nicht mehr für Praktika, sondern nur noch für entsprechende Berufseinstiegsprogramme, Trainees, Volontariate etc.“ Soviel zunächst aus unserer Sicht.

Herr Rossmann

Herzlichen Dank dem DGB, dass er das Thema so aufgegriffen hat und aus der Befragung von 300 jungen Menschen schöpfen kann. Wir haben jetzt als nächste Rednerin eine Betroffene. Ich bitte Sie, Frau Richter, das Problem aus Ihrer Sicht darzustellen.

Frau Richter

Schönen guten Tag. Ich sitz hier jetzt in einer sehr ungewöhnlichen Lage für mich. Normalerweise sitze ich an einem Computer und tippe. Den Rollentausch von der Praktikantin zur Podiumsrednerin habe ich jetzt hoffentlich im Griff. Um es mir leichter zu machen, werde ich einfach einen Text vortragen. Er beschäftigt sich nur mit dem Thema Praktikum. Im Übrigen halte ich Praktika an sich für sinnvoll. Die grundlegende Frage des Textes wird sein: Was passiert mit den Menschen, die ein Praktikum nach dem anderen machen? Was macht das eigentlich aus ihnen und mit ihnen und welche Beziehungen

haben sie dann noch zu ihrer Umgebung, anderen Menschen, gesellschaftlichen Kontexten? Der Text heißt „Aus dem Leben der Dauerpraktikanten“:

Immer weniger junge gut ausgebildete Menschen finden langfristige Anstellungen und ausreichend bezahlte Arbeit. Immer mehr junge Menschen machen Praktika, Hospitanzen oder gehen anderen befristeten, unbezahlten oder kaum bezahlten Tätigkeiten nach. Sie sind in ihren 20igern oder 30igern – je nach Lebenslauf und Ausbildungsweg. Sie sprechen fließend mehrere Fremdsprachen, sind flexibel, weltgewandt, offen und motiviert. Sie leben wie Studenten, auch wenn sie keine Studenten sind. Sie schlafen in der Woche aus, sind nachts bis spät unterwegs, teilen die Wohnungen, tauschen die Freundinnen und Freunde – immer fehlt Geld, sie bilden keine Rücklagen, Zukunftsplanungen sind nicht möglich, Kinder schon gar nicht. Sie sind die Avantgarde des Arbeitsmarktes. Sie leben die flexible Zukunft – ein Praktikantendasein in allen Bereichen. In der Liebe, im Wohnen, Reisen, der Freizeit, in Freundschaften, in der Familie. Sie sind die wirklich Modernen. Sie wissen, dass sie ständig neu anfangen müssen und nie lange bleiben und dass sie die ersten sind, die sich daran gewöhnen müssen. Problematisch ist diese Neuordnung nicht. Sie ist – wie jede Entwicklung – erst einmal eine Veränderung, die sich durch bestimmte Umstände ergibt. Problematisch ist dagegen die Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit, mit der viele Arbeitsflexible heute leben – vor allem diejenigen, die gerade ihre Ausbildung oder ihr Studium abgeschlossen haben. Wer gut ist, bekommt eine richtige Arbeit – so lautet das alte Credo immer noch.

Problematisch ist auch die Kluft zwischen denen, die noch feste unbefristete Stellen haben und denen, die keine Sicherheiten haben, die aber oft genau dieselben Arbeiten verrichten. Und die jungen Befristeten geben die Hoffnung auf eine feste Stelle nicht auf. Sie schreiben Bewerbungen, sie bilden sich fort, sie melden sich beim Arbeitsamt als arbeitssuchend, lassen sich bei Jobbörsen registrieren. Sie sind mit der Erwartung groß geworden, irgendwann auf eigenen Füßen stehen zu können, ein regelmäßiges Einkommen zu haben, einmal im Jahr eine Fernreise zu buchen, eine Familie zu gründen, einen Lebensmittelpunkt zu finden. Sie würden vielleicht gar nicht gerne zugeben, dass sie Sicherheit und Stabilität suchen – denn solche Entwürfe gelten als konservativ und spießig.

Aber für Dauerpraktikanten sind beispielsweise schon Zweijahresverträge eine Ewigkeit, ein Symbol für zwei Jahre sorgenfreies Leben. Denn sie sind es ja gewohnt, in Monatsabständen oder gar wochenweise zu denken. „Weihnachtsgeld“, „13. Monatsgehalt“, „bezahlte Überstunden“ klingen für sie wie Botschaften aus einer fernen Zeit. Als ich in einem Jahr acht verschiedene Arbeitgeber hatte und ich mich in acht verschiedene Arbeitsbereiche einar-

beiten musste, als ich mit acht verschiedenen Kollegenteams bekannt werden musste – manchmal nur für einen Tag, dann für zwei Wochen, einmal sogar für zwei Monate – hörte ich zahlreiche ähnliche Geschichten dieser lobbylosen Gruppe. Denn es ist eine große Gruppe. Es geht um all diejenigen, die in prekären Arbeitsverhältnissen stecken. Es ist also deutlich, dass es sich nicht um eine „Generation Praktikum“ handelt sondern dass sich der Arbeitsmarkt für Berufseinsteiger insgesamt verändert hat.

Ein Azubi von 20 Jahren, der seine Ausbildung beendet hat, wird ebenso mit Praktikantenjobs und Kurzzeitjobs konfrontiert wie eine 37jährige Doktorandin, wenn sie promoviert von der Uni kommt. Und eine Fußnote muss ich dann auch immer machen: Denn wenn es für Hochschulabsolventen, die ja eigentlich ein privilegiertes Segment auf dem Arbeitsmarkt sind, schon so schwierig geworden ist, bezahlte Arbeit zu finden, was passiert dann mit den schlecht oder gar nicht ausgebildeten jungen Leuten? Und wer vertritt eigentlich die Perspektive dieser prekären Jobber und die Position dieser prekären Jobber?

Dauerpraktikanten haben keinen definierten Status und wenig Rechte – das haben wir eben schon gehört. Sie leben oft auf Kosten ihrer Eltern auf einem Wohlstandsruhekissen, das bald aufgebraucht sein wird. Sie sind eigentlich die Professionellen von morgen, aber sie sind ohne Vertrauen in dieses Morgen, weil ihnen immer nur kurz Vertrauen entgegengebracht wird. Sie vergeuden ihre Energie, ihre Reformkraft dabei, ihre nächsten Kurzzeitjobs zu organisieren. Dauerpraktikanten haben vor allen Dingen ein Wahrnehmungsproblem. Sie sind nur kurz an einem Ort, niemand lernt sie richtig kennen. Sie selbst nehmen sich als zerstückelt und scheiternd wahr, obwohl sie eigentlich einen Preis für Flexibilität und Mobilität bekommen müssten. Sie ziehen für dreimonatige Praktika hierhin und dorthin, sind fern von Freunden und Familie, ihr Leben wartet aufgeteilt in verschiedenen Koffern in verschiedenen Städten.

Können sie sich überhaupt wieder zusammensetzen? Was aber passiert mit Menschen, denen nur kurzfristig Vertrauen entgegengebracht wird. Wie können wir es vermeiden, misstrauisch zu werden, wie können sie selbstbewusst nach vorne schauen und sich engagieren? Wie können sie ihr Leben planen wenn es Sicherheit nur in Monatsrhythmen gibt? Wie können sie sich solidarisch in eine Gesellschaft einbringen, wenn sie von dieser Gesellschaft keine Möglichkeiten erhalten, außer sich beim Arbeitsamt in Schlangen ezureihen? Wie sollen sie langfristig denken können, wenn sie nur kurzfristig denken dürfen? Es kann sein, dass solche Menschen ängstlich, egoistisch, sparsam, unsicher werden – oder sogar gleichgültig. Dankeschön.

Dr. Ernst-Dieter Rossmann, MdB

Herzlichen Dank Frau Richter.

Es ist bei Ihren Ausführungen deutlich geworden, dass es sich nicht nur um ein quantitatives, sondern auch um ein qualitatives Problem handelt. Auf der anderen Seite will ich noch einmal an die Ausführungen von Herrn Kühbauch anknüpfen: Auch der DGB weiß nicht, ob es ein Massenphänomen ist. Wie groß ist eigentlich die Zahl der Betroffenen? Und deshalb die Bitte an unseren dritten Kurzreferenten, Herrn Minks aus der Wissenschaft: Wie nimmt das Problem jemand wahr, der von Berufs wegen sich mit Hochschul- und mit Berufsforschung beschäftigt und sich in einem angesehenen Institut mit dieser Frage auseinandersetzt?

Karl-Heinz Minks

Was ich sehr schön finde ist, dass der Blick erweitert worden ist, dass wir nicht wie bisher nur noch über Praktikum reden, sondern über prekäre Berufseinstiege insgesamt und ich denke, das trifft die Situation sehr viel genauer und sehr viel besser. Und was mir aufgefallen ist: Vor einem Jahr gab es das Schlagwort „Generation Praktikum“ und heute gibt es, wenn man sich in den öffentlich-rechtlichen oder in den privaten Medien abends Nachrichten ansieht, das Wort von der Lockerung des Kündigungsschutzes in Frankreich für Ersteinsteiger von Hochschulen. Beides, denke ich, trifft die Realität nicht, geht haarscharf an der Realität vorbei. Lockerung ist das nicht, sondern es ist ganz eindeutig eine Beseitigung des Kündigungsschutzes. Die zweite Ungenauigkeit ist die Überzeichnung des Phänomens „Praktikum“ in Deutschland. Eine allgemeine Tendenz zum Praktikum als Regeleinstieg von Hochschulabsolventinnen und –absolventen in die betriebliche Erfahrungswelt ist empirisch nicht belegbar.

Wir haben seit Ende der 80er Jahre immer wieder Berufseinstiege von Hochschulabsolventen beobachtet. Jeden vierten Absolventenjahrgang beobachten wir genauer und haben bis zum zuletzt befragten Jahrgang 2001 – das sind jeweils repräsentative große Befragungen – das Praktikum als eine relativ irrelevante Größe sehen müssen. Wir haben im Jahr 2001 verschiedene, damals eher unbedeutende Tätigkeiten zusammengefasst, weil wir der Meinung waren, eine differenzierte Abfrage blähe den Fragebogen nur unnötig auf und haben Praktika, Volontariate, Berufsausbildungen und Umschulungen zusammengefasst erhoben. Wir kamen damals– alle vier Tätigkeiten zusammengefasst – auf eine Quote von knapp 7 Prozent innerhalb der ersten 18 Monate nach dem Studium. Bei den Uni-Absolventen war das ein bisschen

mehr, bei den Magisterstudiengängen – also überwiegend Geisteswissenschaften - waren diese Tätigkeitsgruppe allerdings mit 28 Prozent relativ stark vertreten und auch die Agrarwissenschaften mit Uni-Diplom hatten mit 18 Prozent weit überdurchschnittliche Werte. Wie gesagt: vier Tätigkeiten zusammengenommen, die alle vorübergehend sind und keine Langfristperspektive anbieten. Die Dauer dieser Tätigkeiten – hier einmal nur die Universitätsabsolventen betrachtet, weil sie dort häufiger vorkommen als bei Fachhochschulabsolventen – war damals so, dass vier Prozent aller Universitätsabsolventen zwischen einem und drei Monaten, zwei Prozent zwischen vier und sechs Monate und zwei Prozent mehr als sechs Monate in diesen Tätigkeiten „steckten“.

Es gibt eine zweite Studie, die allerdings nicht repräsentativ ist, aber dafür aktueller – hier sind nur ausgewählte Fachrichtungen untersucht worden und es wurde auch nicht geprüft, ob die Fachrichtungen bundesweit repräsentativ verteilt sind. Das ist eine Gruppe von ca. 900 Absolventinnen und Absolventen mit traditionellen Studienabschlüssen, die wir 2004 als Vergleichsgruppe für unsere damalige Bachelor-Vollerhebung befragt haben. Hier ist das Praktikum isoliert erhoben worden und führte zu einem Ergebnis von ca. 10 Prozent. Vorher waren es 6,6 Prozent für die erwähnten vier Tätigkeiten zusammengenommen. Interessant bei den Wirtschaftswissenschaftlern mit Uni-Diplom ist der Wert von 16 Prozent, die ein Praktikum gemacht haben und von den Sozialwissenschaftlern sogar 28 Prozent. Die Dauer und die Länge von Praktika, hier allerdings nur für den Zeitraum eines Jahres nach dem Examen gemessen, deuten darauf hin, dass die Masse der Praktika maximal sechs Monate andauert. Danach ist in der Regel Schluss.

Wir wissen also – oder wir vermuten aufgrund der neueren Daten – dass es tatsächlich eine Entwicklung gegeben hat in Richtung mehr Praktika. Wir wissen aber andererseits schon seit sehr langer Zeit – nämlich seit den frühen 80er Jahren –, dass auch in der privaten Wirtschaft – vom öffentlichen Dienst ganz zu schweigen – der Anteil von „Normalarbeitsverhältnissen“, die wir als unbefristete Vollzeittätigkeiten definieren, beim Berufseinstieg nach dem Studium deutlich zurückgegangen ist: von ca. zwei Drittel in 1984 auf unter 50 Prozent in 1997. 2001 war ein recht guter Jahrgang – da gab es einen geringen Anstieg, aber wir rechnen damit, dass der Anteil von „Normalarbeitsverhältnissen“ bei der neuen Befragung, die gerade im Feld ist, wieder deutlich zurückgeht.

Zwei Sätze noch, die mir wichtig sind: Ich denke, man muss das Thema Praktikum auch unter einem anderen Gesichtspunkt sehen. Circa 95 Prozent aller Hochschulabsolventen werden über kurz oder lang nach ihrem Studium nicht im engeren Bereich von Wissenschaft und Forschung verbleiben. Die

Hochschule bildet aber im Grunde genommen nur für die anderen fünf Prozent aus. Die anderen müssen mitlaufen. Dort, denke ich, ist ein Punkt, den man mit bedenken muss: Wo bleibt die Berufsbefähigung durch das Studium? Wo bleiben gute, qualitativ hochwertige Praktika im Studium? Ich denke, sie gehören dorthin. Und dann, meine ich auch, würde sich das eine oder andere Praktikum nach dem Studium erübrigen.

Ansonsten kurz, meine Thesen liegen ja vor: Ich halte all die Initiativen, die jetzt gestartet werden, für notwendig und für richtig. Aber ich denke, man muss aufpassen, dass man die Lage nicht überzeichnet. Ich habe einen Neffen, den habe ich vor einem Jahr getroffen, der hat Wirtschaftsingenieurwesen studiert – das sind die Gewinner in diesem Jahrtausend auf dem Arbeitsmarkt –, bisher jedenfalls. Und der kam zu mir und sagte: „Bei uns unter den Kommilitonen (er stand kurz vor dem Diplom) wird diskutiert, ob sie denn überhaupt noch eine Chance haben, sich auf einer normalen Bewerbung irgendwie in den Beruf hineinzumanipulieren.“ Das ist das Ergebnis auch von dem was ich Überzeichnung nenne, d. h. die Leute sind massiv verunsichert und das sollte auf gar keinen Fall das Ergebnis auch dieser Runde sein. Aber ich denke, es ist ja schon angedeutet worden: Wichtig ist eine realistische Perspektive für die jungen Leute und dort, wo Missbrauch betrieben wird, sind Sicherungen einzuziehen, damit das möglichst nicht stattfindet. Danke.

Dr. Ernst-Dieter Rossmann, MdB

Auch Ihnen vielen Dank. Wir haben jetzt ein paar Minuten Zeit, weil sich alle in ihrem Input erfreulich kurz gehalten haben. Es kann jetzt einerseits untereinander auf dem Podium diskutiert werden, vielleicht gibt es aber auch von Ihrer Seite auch schon Fragen zur Zustandsbeschreibung. Ich schaue gerne in die Runde, ansonsten will ich mindestens zwei Fragen von hier vorne aus stellen:

Einmal an Herrn Minks die Rückfrage, um so ein Problem quantitativ, nicht qualitativ, genau erfassen zu können: Wie ist der Stand? Und ist das auch einer der Punkte, an dem Politik ansetzen kann, dass sie dort einfach mehr nachfragt, Untersuchungen in Auftrag gibt? Wie weit konnten Sie bisher in die Wirklichkeit eindringen? Welche Möglichkeiten der Analyse hatten Sie dabei?

Und als Zweites ist ja angesprochen worden, dass wir von der Fraktion aus den Titel „Generation Praktikum“ übernommen haben, weil das der gängige Aufmacher ist. Sie haben aber hier gesagt: „Das trifft es gar nicht mit der Generation Praktikum, sondern das ist eine andere Altersspanne“. Frau Richter hatte gesagt, es ist ein Problem, was vielleicht nicht nur Hochschulabsolven-

ten betrifft. Hier möchte ich gerne rückfragen, ob es speziell vom DGB aus Beobachtungen gibt, dass das auch Leute, die eine abgeschlossene Berufsausbildung haben, zunehmend erreicht, dass man auch ihnen eine quasi Praktikumsphase anbietet, bevor sie ein Anstellungsverhältnis bekommen. Jedenfalls gibt es jene, denen nach den Arbeitsmarktkonzepten noch zusätzliche Praktika nahe gelegt werden. Diese beiden Fragen stelle ich aus meiner Sicht und Sie sind noch mal aufgerufen, auch eigene Fragen dazu vorzubringen.

Karl-Heinz Minks

Ja, wie ist der Stand der Dinge? Also, wir dürfen fast überall rein in der Forschung, in der Hochschulforschung, auch in die Frage Praktikum. Und wir dürfen es nicht nur sagen, wir sagen es auch. Wir haben in unserer jetzigen Befragung des Prüfungsjahrgangs 2005 einen speziellen Block zum Thema Praktikum, denn uns ist ja auch nicht entgangen, dass etwas passiert ist. Und dem gehen wir natürlich genauer nach und wir fragen nicht nur nach den Quantitäten sondern auch danach, wie die Praktika eingeschätzt werden, was die Leute zu dem Praktikum bewogen hat – es gibt ja sehr verschiedene Motive, von reiner Not, keine Stelle zu finden, bis hin zu einer ganz klaren Karrierestrategie. Und wir fragen nach Urteilen über die Praktika, angefangen damit, ob es überhaupt einen Praktikumsplan gegeben hat, ob er eingehalten wurde, wenn es einen gegeben hat. Auch danach, ob die Höhe der Praktikumsvergütung in Ordnung war und schließlich auch nach dem Niveau, dem Lerngehalt und der Betreuungsqualität – all diese Dinge, die wichtig sind, um ein qualitativ hochwertiges Praktikum von dem zu unterscheiden, was in vielen Beispielen beschrieben worden ist und was auch uns zu Ohren kommt. Das heißt, wir werden Anfang nächstes Jahres bundesweit repräsentative Ergebnisse dafür haben und wir werden etwa eine Stichprobe von – ich rechne mit – 10.000 Hochschulabsolventen haben, so dass wir dann auch verlässliche Zahlen haben werden. Gab es weitere Punkte? Nein, ich glaube, das reicht erst mal.

Christian Kühbauch

Die Frage war: Gibt es auch bei anderen Gruppen vergleichbare Probleme beim Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt? Wir beobachten das weniger bei Leuten mit abgeschlossener Berufsausbildung, als an der Schwelle zwischen Schule und Ausbildung. Da haben wir einen sehr großen – inzwischen staatlich hoch subventionierten – Sektor, der zum Teil auch Praktika beinhaltet. Da ist das Einstiegsqualifizierungsjahr dabei, das ihm Rahmen des Ausbildungspaktes verabschiedet worden ist, was immer man davon halten mag. Wir halten von diesem Einstiegsqualifizierungsjahr nicht viel, das haben wir auch

der Bundesregierung mitgeteilt. Aber diese staatlichen Maßnahmen ziehen oft zahlreiche freiwillige Regelungen nach sich, freiwillige Praktika, von denen man auch nicht so richtig weiß: Wie viele sind es und wie oft bestehen Arbeitgeber inzwischen darauf, wenn eine reguläre betriebliche Ausbildungsstelle vergeben wird, dass man erst mal so was wie Probearbeit in Form eines Praktikums macht. Wir wissen, dass dies relativ häufig ist auf Arbeitsmärkten wie z.B. in Berlin, wo es einfach zu wenige Ausbildungsplätze gibt und dass es sich in bestimmten Branchen wie dem Einzelhandel häuft. Wir haben keine Daten darüber, aber Einzelberichte und Einzelfälle. Ist ja auch mal ein Thema, das man der Wissenschaft zur Erforschung mit auf den Weg geben könnte.

Ansonsten ist diese Gruppe gegenüber den Studierenden noch wesentlich stärker benachteiligt, weil sie sich nicht auf ihre gute Qualifikation verlassen kann, sondern im Gegenteil sich am unteren Ende der Skala befindet. Auf der anderen Seite gibt es wesentlich mehr staatliche Maßnahmen und Hilfen für diese Gruppe. Das gleicht sich zwar nicht ganz aus, aber es ist so zumindest dafür gesorgt, dass meistens nicht ein totales Abrutschen stattfindet, was dann eher wieder passiert bei Leuten, die in so genannte Warteschleifen kommen und nicht richtig den Einstieg in reguläre Beschäftigung schaffen. Ansonsten würde ich das unterstützen, dass man das Thema etwas ausweitet. Man sagt „Generation Praktikum“ – das ist in Ordnung als Schlagwort, denke ich, das kann man jetzt auch ruhig verwenden. Aber man muss immer im Blick haben: Es gibt weitere Arbeitsverhältnisse, die unter dem Deckmantel bestimmter Begriffe in Wirklichkeit reguläre Beschäftigung ersetzen. Das wären für uns nicht nur Praktika, sondern in sehr vielen Fällen auch Volontariate und auch Honorarverträge oder Werkverträge verschiedenster Art, wo keine Sozialversicherungsbeiträge fällig werden.

Dr. Ernst-Dieter Rossmann, MdB

Dankeschön. Wenn nicht aus Ihrer Runde noch Fragen sind, möchte ich noch eine Frage an Frau Richter stellen: Frau Richter, Sie haben ja die psychologische Seite, die qualitative oder gar die fehlende qualitative Seite eines solchen Lebens- bzw. Berufseinstieges mit beschrieben. Können Sie von sich aus sagen, auf welche Stellen solche Menschen laufen, was die Nachfrage angeht, und welche Erfahrung haben Sie darin gemacht, nicht alleine da zu stehen? Eine solche Situation, in der man stark auf sich allein gestellt ist, ist ja auch von Herrn Kühbauch mit beschrieben worden.

Nikola Richter

Ich bin mir nicht sicher, auf welche Stellen man zugeht, denn man fühlt sich schon sehr einzelkämpferisch und alleine gelassen. Was mir aufgefallen ist oder was auch in meinem Freundeskreis, Bekanntenkreis vorherrschte, war, dass man sich jetzt sehr, sehr stark auf seine Kontakte verlässt, auf seine Netzwerke und auf seine Freundschaften, weil all dies das einzig Stabile ist, was man hat. Den Rückzug in das Private muss man also anders bewerten. Wenn man ständig umzieht, kann man nicht einfach von jemandem in den Arm genommen werden oder man kann nicht mit der besten Freundin in einer Kneipe den schrecklichen Arbeitstag oder den schönen Arbeitstag besprechen. Da ist man dann doch sehr abhängig von Freundschaften und von persönlichen Beziehungen. Die sind dann die einzigen Anlaufstellen, die dann funktionieren und funktionieren müssen.

Ich denke auch, dass man das Phänomen Praktikum nicht als Schwarzen Peter an die Wand malen sollte. Es kommt wirklich darauf an, was der Einzelne aus dieser Situation macht. Wenn man im Praktikum etwas lernt, gut. Aber man sollte sich nicht ausbeuten lassen und wenn man merkt, dass man nicht weiter kommt, das Praktikum einfach sein lassen. Das Hauptproblem ist, dass es noch keine genauen Zahlen darüber gibt, wie viele Leute betroffen sind und wie oft „echte“ Arbeitsplätze durch Praktika ersetzt werden. Herr Minks hat mit seinem Hochschulinformationssystem 900 Leute befragt. Das ist ja nicht wirklich repräsentativ. Wenn ich aus meiner eigenen Erfahrung heraus berichte, ist das zwar auch nicht repräsentativ, aber authentisch. Also: Ich nehme insgesamt wahr, dass in meinem Freundeskreis kaum jemand einen Arbeitsvertrag für länger als ein Jahr hat. Ich selbst habe jetzt einen Zweijahresvertrag – damit bin ich echt ein Exot. Wenn man höchstens Einjahresverträge bekommt, lebt man anders. Das muss beachtet werden!

Immer öfter begegnen sich an einer Arbeitsstelle Menschen, die ähnliche Aufgaben verrichten, aber sehr unterschiedliche Verträge haben. Im Unternehmen gibt es oft schon zwei Klassen von Arbeitern: die Unbefristeten und die Befristeten. Die Befristeten müssen mit ihrer unsicheren Lagen klarkommen, sehen aber jeden Tag die anderen, die Unbefristeten, die diesen Unsicherheiten nicht ausgesetzt sind und oft noch bessere Gehälter bekommen. Also entsteht im Unternehmen ein wahnsinniger Konkurrenzkampf zwischen denen, die diese Einjahresverträge haben, die nach einem halben Jahr wissen „Ich muss mich wieder um was kümmern“. Ja, wen spricht man denn da an? Den Personalchef nicht wirklich, denn er hat einen ja nur so kurz eingestellt. Also muss man sich wieder neu orientieren. Das ist meiner Ansicht nach das Hauptproblem: Es geht wirklich darum, dass sich die Art zu leben ändert und dass es noch nicht wirklich einen Dialog gibt zwischen den Leuten mit den

festen Verträgen und zwischen den Leuten mit prekären und kurzfristigen Perspektiven.

Prekarität müsste gerecht verteilt werden, wenn wir schon denken, dass sie nicht zu vermeiden ist. Dann reicht es nicht, dass die Gewerkschaften gegen die 42 Stunden-Woche streiken. Ich würde mich freuen, wenn ich mal nur 42 Stunden arbeiten würde. Und wenn ich diese Überstunden bezahlt bekäme. Diese Thematik ist den Gewerkschaften fern, denn sie setzen sich für Leute mit traditionellen Arbeitsverträgen ein. Es gibt noch nicht wirklich „Stellen“, die sich für die Rechte der Praktikanten und Prekären einsetzen, außer die selbst organisierten Praktikantenvereine wie „fairwork“, „génération précaire“. Dazu kommt, dass der Status „Praktikant“ noch nicht verbindlich definiert wurde.

Dr. Ernst-Dieter Rossmann, MdB

Genau darum ging es ja. Jetzt wären Sie noch dran und dann sollten wir auch zur Pause übergehen, damit wir danach tiefer in die Materie einsteigen können. Stehen Sie bitte ruhig auf und gehen ans Mikrofon, damit alle mithören können.

Publikum

Eine Frage als Studentenvertreter, die sich jetzt gar nicht so sehr mit der persönlichen Situation des jeweiligen Praktikanten beschäftigt, sondern eher mit einer volkswirtschaftlichen Frage der Qualität von Bildung.

Wenn wir davon ausgehen, dass ein Absolvent ein bestimmtes Bildungsniveau erworben hat, beim Verlassen der Universität stellt sich die Frage: Wie kann er das am besten halten und steigern und wie sinkt das nicht ab? Kommt man jetzt nur in kurzfristige Anstellungsverhältnisse, dann wird der ehemalige Student oder die ehemalige Studentin es versäumen, ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln, die man tatsächlich nur mittel- und langfristig lernen kann, z. B. wie man sich ein Team einbringt, wie man langfristige Projekte betreut, wie man bestimmte Erfahrungen macht. Ich sehe hier eine sehr große Gefahr, weil Bildung in unserer Volkswirtschaft so wichtig ist und sich das Bildungsniveau aber gleichzeitig weiter absenkt und verloren geht, was aufgebaut und gefördert werden müsste. Man macht damit eigentlich auch die Bildungsinvestitionen, die gesamtgesellschaftlich getätigt worden sind kaputt. Ich glaube, das ist aus meiner Sicht ein ganz wesentlicher Punkt der auch volkswirtschaftlich betrachtet werden müsste.

Dr. Ernst-Dieter Rossmann, MdB

Ich würde jetzt gerne Ihnen noch das Wort geben, wenn Sie was aufgreifen wollen, da Sie auch teilweise direkt angesprochen wurden. Bitte schön, Herr Minks.

Karl-Heinz Minks

Zum Thema Mindestlohn für Praktikanten habe ich eine ganz klare Meinung. Ich finde, in aller Regel gehört das Praktikum ins Studium und nicht hinterher. Und deswegen sollte man sich viel mehr darum bemühen, dass die Zeiten, die wir vor der jetzigen Situation hatten, wiederkehren, dass das Praktikum nach dem Studium eher die Ausnahme bleibt, als dass es zur Regel wird. Und was den Mindestlohn betrifft: Ich kenne Ausschreibungen für Praktika – mir fällt da eines von einer großen deutschen renommierten Unternehmensberatung ein – da werden Anforderungen an einen Praktikanten gestellt, die würde ich noch nicht mal an einen jungen Akademiker nach drei Jahren Berufserfahrung stellen.

Und dann wird gesagt: Na ja, du kannst –ich weiß nicht genau – vielleicht 500 Euro bekommen im Monat. Das finde ich einen Hohn. Das ist ein vollwertiger Job, den die Leute machen sollen und das ist nichts anderes als hinten herum einen Billiglohnsektor für Hochschulabsolventen einzuführen. Das, denke ich, muss aus den Köpfen. Das muss auch aus den Köpfen von Unternehmen, dass man über diesen Weg einen Billiglohnsektor für Hochschulabsolventen einführen kann. Die meisten Leute machen ihre Arbeit ordentlich. Ich weiß was Hochschulabsolventen können, ich habe selber viele in meiner Berufslaufbahn bei mir gehabt und es ist überhaupt nicht einzusehen, dass die mit ein paar hundert Euro abgespeist werden. Denn das macht sonst Schule.

Christian Kühbauch

Ich unterstütze den Redebeitrag von gerade eben. Es ist natürlich so, wenn ich immer nur prekär einsteige und über Jahre hinweg nur einen Praktika- oder Honorarvertrag habe und dann nur eine auf zwei Jahre befristete Tätigkeit bekomme und dann schon Ende 30 bin, wenn ich im ersten Arbeitsmarkt bin, dann konsumiere ich weniger, dann gründe ich keine Familie und nehme eventuell auch keinen Kredit auf, um mir eine Wohnung zu kaufen oder um mir ein Haus zu bauen. Das alles hat erhebliche Auswirkungen sowohl auf die sozialen Sicherungssysteme als auch auf die gesamte Volkswirtschaft. Das muss man bei dieser ganzen Debatte mit beachten.

Zum Thema Mindestlohn: Das fällt ja jetzt mitten rein in eine aktuelle Debatte über einen generellen Mindestlohn. Wenn wir uns Mindestlöhne ansehen: Wir haben sie inzwischen in fast allen wichtigen westeuropäischen Ländern. Da war ja auch die Debatte: Wenn wir einen Mindestlohn einführen, dann könnte das dazu führen, dass er eine Sogwirkung nach unten entfaltet. In diesen Ländern konnten wir das aber nicht feststellen, sondern im Gegenteil: In Großbritannien z. B. wurde festgestellt, dass auf breiter Front Löhne einfach angehoben wurden für niedrig qualifizierte Tätigkeiten. Das ist unser Ziel beim Mindestlohn in Deutschland und bei Praktikanten ist es so: Wir müssen anerkennen, dass es inzwischen viele Praktikanten gibt – ich glaube auch nicht, dass wir das Rad der Zeit noch mal zurückdrehen können. Aber um wenigstens eine unterste Grenze zu haben, damit sie während dieser Zeit einigermaßen leben können, zumal wir jetzt noch Studiengebühren und immer schwierigere Bedingungen in den Hochschulen haben, brauchen wir einen Mindestlohn auch für Praktika während des Studiums. Es ging uns da nicht nur um die Praktika von Absolventen, sondern auch in der Phase während des Studiums.

Dr. Ernst-Dieter Rossmann, MdB

Herzlichen Dank. Am Beifall ist zu merken, dass wir jetzt schon in den Teil der Forderungen und der Konsequenzen aus der Bestandsaufnahme übergehen. Aber damit das wirklich alle Köpfe erreicht, muss einmal frische Luft rein gelassen werden in unseren Raum, der sonst nie so gut besetzt ist wie heute. Normalerweise tagt hier nämlich der SPD-Fraktionsvorstand und so groß ist er doch nicht. Also 10 Minuten Pause und danach geht es mit den Wortbeiträgen weiter.

Vermittlung und Beschäftigung

Moderation: Björn Böhning

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

wir kommen zur Frage von Vermittlung und Beschäftigung junger Praktikantinnen und Praktikanten und zu den Rechten von Praktikantinnen und Praktikanten. Wir haben in diesem Block drei Expertinnen und Experten eingeladen. Einmal Marcus Lippold von der LEXTA Consultants Group, den wir vorhin bereits vorgestellt haben, Heike Kuss von der Agentur für Arbeit in Berlin-Mitte und Martina Perrong vom DGB-Bundesvorstand, Abteilung Arbeits- und Sozialrecht.

Wir fangen mit dem Bereich Vermittlung und Beschäftigung an und haben Markus Lippold vor allem wegen der Frage „Welche Möglichkeiten gibt es bereits auch Praktika fair zu machen und auch entsprechend zu regulieren“? Bitteschön.

Marcus Lippold

Guten Tag, mein Name ist Marcus Lippold und ich bin Pressesprecher der LEXTA Consultants Group. Ich bin 30 Jahre alt und absolvierte 2003 das Studium der Neueren und Neuesten Geschichte an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Danach geriet ich selbst in den Praktikumsstrudel und habe mich durch mehrere Praktika durchkämpfen müssen.

Dabei habe ich verschiedenste Erfahrungen gemacht. Letztlich bin ich bei der LEXTA GmbH gelandet. Ein sehr fairer Arbeitgeber, der sich seinerzeit, als ich im Oktober 2004 anfang, der Fair-Company-Initiative der Zeitschrift „Junge Karriere“ angeschlossen hatte.

LEXTA ist eine IT-Managementberatung. Bei uns arbeiten sehr viele Spezialisten, die einerseits im Bereich Informationstechnologien ausgebildet sind, andererseits sehr profunde betriebswirtschaftliche Kenntnisse mitbringen. Das heißt, wir benötigen ein sehr spezielles Segment an Arbeitnehmern. Unsere Mitarbeiter sind mehrheitlich Wirtschaftsingenieure, Betriebswirte, Informatiker und Wirtschaftsmathematiker – als Geisteswissenschaftler steche ich hier wirklich sehr heraus. Insgesamt haben wir zur Zeit 30 Mitarbeiter.

Wir beraten hauptsächlich große, DAX-notierte Unternehmen aber auch einige Mittelständler. LEXTA wurde 2003 als Spin-off ins Leben gerufen. Seither erfreuen wir uns einer sehr guten Nachfrage und das Unternehmen wächst. Entsprechend suchen wir immer Spezialisten und sind daran interessiert, interessante Praktikanten zu gewinnen.

Wir bieten faire Praktikantenstellen an, um zum einen Talente frühzeitig zu finden und zum anderen, um sie frühzeitig zu binden. Wir bieten dementsprechend gute Bedingungen, auf dass die talentiertesten Köpfe langfristig im Unternehmen bleiben.

Gerade Studenten geben wir gern die Chance, in einem Praktikum den Berufs- und Berateralltag kennen zu lernen. Das ist für beide Seiten wichtig. Zum einen sollen sie in ihrem Praktikum eingehende Erfahrungen aus erster Hand sammeln – Berufserfahrungen die ihnen später weiterhelfen. Sie werden bei uns deshalb aktiv in die Arbeitsabläufe eingebunden. Innerhalb von drei Monaten können sie herausfinden, ob sie den Beruf als Berater auch in Zukunft weiterführen möchten.

Als Firma ist es für uns natürlich wichtig, frühzeitig zu erfahren, ob die Praktikanten sowohl die fachlichen als auch die menschlichen Qualifikationen für diesen Job mitbringen. Das heißt, aus unserer Sicht dient das Praktikum dem Zweck des gegenseitigen Kennenlernens.

In den letzten 20 Monaten haben elf Praktikanten unser Unternehmen durchlaufen. Derzeit sind drei Praktikanten im Unternehmen. Aus den bisher fertig absolvierten Praktika resultierten zwei Festanstellungen und drei freie Mitarbeiterstellen. Dazu muss ich sagen, dass zwei von diesen freien Mitarbeitern noch immer studieren und entsprechend gute Chancen haben, nach ihrem Abschluss bei LEXTA eingestellt zu werden. Wir sind sehr interessiert an diesen Mitarbeitern.

Wir stellen aber auch fest, dass sich verstärkt Hochschulabsolventen auf unsere Praktikastellen bewerben. Obwohl wir Junior Consultant Stellen ausgeschrieben haben, kommen auf Praktikantenstellen Bewerbungen eben seitens gut ausgebildeter Leute.

Seit Oktober 2004 sind wir Fair Company. Dazu einige Anmerkungen. Fair Company ist eine Selbstverpflichtung. Ins Leben gerufen wurde diese Initiative

durch das Magazin „Junge Karriere“ im September 2004. Fair Companies substituieren Vollzeitstellen nicht mittels Praktikanten oder Volontären.

Fair Companies vertrösten zudem Absolventen nicht mit Praktika, wenn diese sich auf eine Festanstellung bewerben. Wir ködern auch keine Praktikanten mit der vagen Aussicht auf eine anschließende Vollzeitstelle. Wobei man hier vielleicht auch anmerken muss, dass natürlich jeder Praktikant in ein Praktikum geht, mit der Hoffnung auf eine Vollzeitstelle – das ist die andere Seite. Insofern ist diese Formulierung, wie sie vorgegeben wurde durchaus etwas schwammig aber sie ist eben so. Wir versuchen das von vornherein durch die zeitliche Begrenzung des Praktikums klar zu regeln.

Gemäß der Selbstverpflichtung als Fair Company sollen Praktika berufliche Orientierung in der Ausbildungsphase bieten. Und man soll Praktikanten eine adäquate Aufwandsentschädigung zahlen.

Mittlerweile sind 264 Unternehmen in dieser Initiative. LEXTA ist eines der Unternehmen der ersten Stunde, das bereits sich bereits im Oktober 2004 anschloss.

Warum sind wir Fair Company? Es gibt verschiedene Motive und Motivationen für diese Kampagne. Zum einen ist es so, dass wir seit Gründung des Unternehmens die erwähnten Fairnessregeln als Standard im Umgang mit Praktikanten im Generellen erachten. Das ist also durchaus von Anfang an so gewesen und insofern kam uns die Kampagne entgegen. Der Hinweis auf diese Kampagne kam seitens eines Praktikanten, der sich bei LEXTA wohl gefühlt hat und alle vorgenannten Punkte als erfüllt erkannte.

Wir versuchen mit der Teilnahme an Fair Company und mit den Standards, die wir uns selbst gesetzt haben, frühzeitig talentierte Köpfe zu finden. Und wir fixieren natürlich in unseren Arbeitsverträgen auch gewisse Punkte. Zum Beispiel, dass Praktika maximal fünf Monate dauern.

Das bedeutet, dass die Praktika grundsätzlich drei Monate dauern und bei uns maximal auf fünf Monate verlängert werden. Wir bieten das unter Umständen an, aber meist wird dann nachgefragt, noch mal ein oder zwei Monate zu verlängern. Ich denke das ist fair.

In unseren Praktikaverträgen ist es ein festes Arbeitsfeld festgeschrieben. Das heißt, es gibt feste Ziele, die mit diesem Praktikum verbunden sind. Sie werden individuell geregelt und im Praktikumsvertrag fixiert.

Zudem zahlen wir eine Arbeitsvergütung in Höhe von 1000 Euro brutto pro Monat. Das ist für ein Praktikum nicht wenig.

Als Arbeitgeber sehen wir uns in der Pflicht, dem Praktikanten einen erfahrenen Berater zur Seite zu stellen. Das heißt, wir setzen Praktikanten nicht an irgendwelche Projekte oder Aufgaben und sagen: „Mach mal“. Denn der soll ja was lernen! Es gibt also einen Ausbildungsplan, der im Arbeitsvertrag festgelegt ist. Insofern sollen die Erfahrungen und die Kenntnisse, die Praktikanten bei LEXTA erwerben, entsprechend durch einen Fachmann vermittelt werden.

Wir haben eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden, die im Vertrag steht. Hierzu muss ich sagen: Wir arbeiten in einer Dienstleistungsbranche. Es kommt also durchaus vor, dass Praktikanten auch Überstunden leisten. Das ist normal und wird von uns auf verschiedene Weisen anerkannt. Etwaige geleistete Überstunden und herausragende Leistungen im Unternehmen werden mit entsprechend großzügigen Boni bewertet. Wichtig ist auch, dass Praktikanten bei uns geregelte Urlaubsansprüche haben.

Alle Praktikanten werden zudem gleichrangig in die Unternehmenskultur eingebunden. Gut ausgebildete Mitarbeiter sind wertvoll für uns, wenn sie motiviert sind. Und Motivation braucht Fairness. Deshalb sind wir Fair Company geworden. Fairness heißt für uns, gleiche Chancen für alle. Das gilt für unsere Klienten ebenso wie für unsere Mitarbeiter. Das ist letztendlich die Balance von Kooperation und Konkurrenz, oder Fördern und Fordern.

Es ist zudem wichtig, die Qualität des individuellen und gesellschaftlichen Lebens zu achten. Das ist ein unternehmensethischer Aspekt den alle Mitarbeiter von LEXTA tragen. Und auch vor uns hertragen! Im Wesentlichen umfasst der Fairnessaspekt in der Unternehmenskultur von LEXTA die Achtung und den Respekt gegenüber jedem Mitarbeiter, ebenso wie transparente Arbeitsbedingungen und Möglichkeiten sich individuell zu entfalten. Und eben auch die wechselseitige Gültigkeit und Beachtung dieser Normen.

Fazit letztendlich für uns: Was du nicht willst, das man dir tut, das füg auch keinem anderen zu. Das mag profan klingen, ist aber letztendlich für uns eines

der Erfolgsrezepte. Unsere Mitarbeiter sind vom Praktikanten bis zum Chef in einer recht flachen Hierarchie eingebunden und entsprechend engagiert und motiviert. Und nur mit motivierten Mitarbeitern kann man gute Leistungen bringen.

Und ich glaube, dass wir auch für andere Unternehmen Vorbildwirkung haben.

Björn Böhning

Herzlichen Dank auch dafür, dass Sie noch mal deutlich gemacht haben, dass es bereits selbstverpflichtende Regularien gibt.

Frau Kuss, als Beraterin beim Hochschulteam der Arbeitsagentur Berlin Mitte. Haben Sie direkt mit Praktikantinnen und Praktikanten zu tun oder auch mit Hochschulabsolventen, die so etwas vielleicht anstreben. Wie ist ihre Erfahrung?

Heike Kuss

Schönen guten Tag. Mein täglicher Job ist tatsächlich, dass ich Studierende berate im Hinblick auf den Arbeitsmarkt und Absolventen bis ein Jahr nach Abschluss des Studiums. Die Schwerpunktaufgaben der Hochschulteams liegen darin, noch Studierenden deutlich zu machen, was auf sie, wenn sie dann mit dem Studium fertig sind, arbeitsmarktpolitisch zukommt. Ich denke, niemanden ist es hier fremd, dass ein Hochschulabschluss alleine heutzutage seitens der Arbeitgeber – wenn der Abschluss nur alleine auf den Bewerbungsunterlagen steht – nicht mehr relevant ist, sondern dass der Arbeitgeber ganz eindeutig Praxiserfahrung fordert. Das ist ja auch die Diskussion, die wir hier gemeinsam führen.

Für mich – und dafür sprechen auch die Erfahrungen, die ich täglich mit Absolventen bzw. mit Studierenden mache – kann der schnellere und bessere berufliche Einstieg natürlich dann erst gelingen, wenn Praktika und Praxiserfahrung bereits während des Studiums gesammelt werden. Und das ist auch unsere Aufgabe als Berater im Hochschulteam, den Studierenden spätestens im Hauptstudium oder mit Beginn des Hauptstudiums klarzumachen, wie die Anforderungen tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt sind: Praxiserfahrung steht für Arbeitgeber gleich dem tatsächlichen Studienabschluss. Mit unterschiedlichen Veranstaltungen gehen wir mit Personalentscheidern, mit Wirtschaftsunternehmen, mit Vertretern der Politik an die Universitäten. Unter dem Ziel der Prävention behandeln wir Fragen wie: „Was erwartet mich denn dann,

wenn ich fertiger Absolvent bin? Auf welchen Arbeitsmarkt stoße ich eigentlich?“ Wenn während des Studiums bereits klar ist, welche Anforderungen die Arbeitgeber tatsächlich an die jungen Absolventen stellen, sind sie mit hoher Wahrscheinlichkeit besser für den Arbeitsmarkt gewappnet.

Zunehmend mehr erleben wir aber auch in der Beratung, dass eine Verunsicherung da ist bei den jungen Absolventen und mein Vorredner hat das gerade ausgeführt: Man fragt schon gar nicht mehr „Was kann ich denn mit meinem qualifizierten Abschluss als Absolvent einer Universität oder Fachhochschule auf dem ersten Arbeitsmarkt finden?“ Sondern man fragt oftmals nur noch: „Habe ich eine Chance mit einem Praktikum?“ Und das ist für mich eine Erfahrung, die mich dazu führt zu sagen, dass bei den jungen Absolventen Selbstbewusstsein und wirklich erlernte Selbstvermarktungsstrategien oftmals ein Stück weit unterentwickelt sind – warum auch immer. Ich will das jetzt gar nicht werten, ob daran die Medien mit schuld sind. Ich würde es aus meinen Erfahrungen hier einfach mal in den Raum stellen wollen, dass man sich als fertiger Absolvent oftmals nicht klar darüber ist, was man wirklich für eine Qualifikation mitbringen muss, um auf dem ersten Arbeitsmarkt – relativ – zeitnah in den Beruf einzusteigen.

Meine Erfahrungen sind also die – um das vielleicht noch mal zusammenzufassen –, dass berufsrelevante Praktika aus arbeitsmarktpolitischer Sicht in das Studium hinein gehören. Diese führen dann tatsächlich dazu, dass junge Absolventen schneller den beruflichen Einstieg finden – gepaart mit klugen Bewerbungsstrategien und vor allem mit der Überlegung und mit der Antwort auf die Fragen „Wo will ich eigentlich hin und was kann ich mit meinem Studienabschluss machen?“

Ich halte gar nichts von Praktika zur Unternehmensförderung – was wir ja teilweise gerade auch in dieser Stadt hatten: Praktika sind gezielt gefordert worden, um Unternehmen zu fördern. Und wenn Praktika notwendig und gefordert werden, dann wirklich nur die Praktika, die zu berufsrelevanten zusätzlichen Qualifikationen führen und nahtlos an das Studium erfolgen.

Die Praktikakarrieren, die sie hier auch beklagen und die uns auch immer wieder von den Absolventen vorgelegt werden in unterschiedlichen Lebensläufen – also Praktika aneinandergereiht ein Jahr oder ein halbes Jahr nach Abschluss des Studiums – sind aus unserer Sicht arbeitsmarktpolitisch nicht verwertbar, weil sie einfach dann auch dem Wert und der Qualifikation des Absolventen entgegen wirken. Das vielleicht nur mal ganz kurz aus meiner Sicht.

Björn Böhning

Ich habe noch zwei konkrete Nachfragen an beide Referenten.

Zum einen an Sie, Herr Lippold. Auf der einen Seite soll ein Praktikum dem Lernen dienen und weniger der Arbeit – und trotzdem sollen Praktikanten auf der anderen Seite natürlich in die Arbeitsabläufe integriert sein, um dort auch zu lernen. Wie sind Ihre Erfahrungen, was die Produkte von Praktikanten angeht. Erwirtschaften die etwas und was heißt das eigentlich „... in die Arbeitsabläufe eingebunden“ und welche konkreten Auswirkungen hat das bei Ihnen?

Und die zweite Frage an Frau Kuss: Sie haben ja im Prinzip dafür plädiert, abwarten bevor man direkt nach dem Studium ein Praktikum anstrebt. Was sind ihre Erfahrungen? Herr Minks hatte das vorhin auch angesprochen. Wie hat sich diese Zeit zwischen Einstieg in den Beruf und dem Abschluss entwickelt? Hat sie sich ausgedehnt? Gibt es da Erfahrungen bei Ihnen? Inwiefern ist diese Zeitspanne größer geworden, in der junge Menschen Zeit vor dem Berufseinstieg überbrücken müssten.

Marcus Lippold

Auf ihre Frage, ob Praktikanten Wert erwirtschaften, kann ich nur sagen: Ja, das ist grundsätzlich so. Es ist natürlich immer schwer zu trennen zwischen Praktika oder Praktikumserfahrung und Arbeit.

Was anderes als Arbeit ist denn ein Praktikum? Es ist die auf drei Monate begrenzte Möglichkeit, in den Arbeitsalltag hineinzuschnuppern. Es sind also normale Arbeitsprozesse, die hierbei stattfinden. Wo sich ein Praktikum allerdings von regulärer Arbeit unterscheiden sollte, ist die Möglichkeit, lernen zu können und verschiedene Arbeitsabläufe kennen lernen zu können. Und dabei jemanden an der Seite zu haben, der einem hilft und der einen unterstützt. Und vielleicht ist das auch – wie wir es bei LEXTA halten - klare Ziele aufzuzeigen: Was soll in dieser Zeit gelernt werden? Es gibt feine Unterschiede.

Letztendlich würde ich nicht mit „erwirtschaften“ umschreiben, sondern ich würde gezielt sagen: Praktikanten schaffen Werte. Eben auch dadurch, dass sie sich aktiv im Unternehmen einbringen. Dazu müssen sie auf Augenhöhe mit den anderen Mitarbeitern oder mit dem kompletten Unternehmen agieren können.

Wir sind in der glücklichen Lage, dass wir mit 30 Mitarbeitern ein kleines Unternehmen sind. Wir sind ein wirklich sehr familiärer Haufen – wenn ich das mal so lax sagen darf – wir sind alle per Du und da macht auch der Unterschied zu einem Praktikanten nichts. Den gibt es da so nicht. Das hat sehr große Vorteile. Das mag in großen Unternehmen wirklich anders sein.

Als Unternehmen ist uns auch sehr wichtig, Feedback von Praktikanten und eine Wertung bekommen zu können. Das ist auch ein Punkt, der bisher aus Unternehmenssicht zu wenig Beachtung findet. Zwar kann man die Praktikanten nicht zwingen, ihrerseits ein Feedback zu geben.

Das Feedback kommt dann, wenn sie sich beklagen und Initiativen gründen. Das ist zum Glück bei uns nicht nötig gewesen. Aber es ist trotzdem so, dass wir auch ein positives Feedback durchaus gern sähen.

Aber um auf ihre Frage zurückzukommen: Ja, Praktikanten schaffen auf jeden Fall Werte.

Heike Kuss

Wenn der Übergang vom Studium in den Beruf eine längere Zeit in Anspruch nimmt, plädiere ich dafür, nicht aus einer Notsituation heraus ein Praktikum zu machen. Diese Zeit, die ja auch oft als Sucharbeitslosigkeit beschrieben wird, sollte genutzt werden, um wirklich Bewerbungsstrategien und Selbstvermarktungsstrategien zu erlernen – wenn man sie denn nicht schon hat, wie die meisten Absolventen. Das heißt nicht, dass es natürlich auch Praktika gibt nach Abschluss des Studiums. In bestimmten Bereichen, wie im Medienbereich, wie in der Werbebranche, gehören sie leider dazu. Dass ich einen Volontariatsplatz nur dann bekomme, wenn ich sozusagen dieses Studium absolviert habe. Aber wir machen immer wieder die Erfahrung: Es ist oftmals unklar, was ich jetzt tatsächlich mit diesem Studium, mit meiner erworbenen Qualifikation tatsächlich leisten kann. Und dieser Punkt sollte dann besser geklärt werden, als aus der Not heraus ein Praktikum zu machen.

Rechte von Praktikanten

Moderation: Björn Böhning

Dann gehen wir weiter zu Martina Perreng vom DGB-Bundesvorstand.

An Sie die Frage: Sind Praktikanten ein rechtloses Gebilde – ja oder nein - und wenn nein, dann: In welchen Bereichen sind sie das nicht? Sehen Sie unter Umständen auch weitergehenden rechtlichen Handlungsbedarf?

Bitteschön.

Martina Perreng

Die Frage kann man wie immer bei juristischen Fragestellungen eigentlich nur beantworten mit „Es kommt darauf an“.

Es ist so, dass es den Praktikanten- oder das Praktikantenverhältnis, das man dann rechtlich beurteilen könnte, nicht gibt. „Praktikant“ ist ein ungeschützter, ein gesetzlich undefinierter Begriff. In § 19 des Berufsbildungsgesetzes findet sich zwar eine Negativabgrenzung zum Ausbildungsverhältnis und zum Arbeitsverhältnis, die aber im Prinzip auch nicht besonders viel hergibt. Immerhin sind einige Grundregeln dort enthalten.

Für den Bereich der Praktika, die Bestandteil des Studiums sind, die also von einer Studienordnung vorgeschrieben werden, die notwendiger Bestandteil eines Abschlusses sind, hat die Rechtsprechung außerdem den Grundsatz entwickelt, dass es eine Zweiteilung in Arbeitsverhältnis und Studium nicht gibt und dass deshalb auf diese Praktika Arbeitsrecht keine Anwendung findet. Das heißt, da gibt's keinen Anspruch auf Vergütung, da gibt's keinen Anspruch auf Urlaub, da gibt es keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung oder was auch immer. Warum ich das für ziemlich problematisch halte, sage ich gleich noch einmal.

Was studienbegleitende Praktika anbetrifft, also solche, die neben dem Studium stattfinden, aber ohne integraler Bestandteil der Studienordnung zu sein, da könnte man meiner Auffassung nach § 19 Berufsbildungsgesetz Anwendung finden, d. h. das sind Vertragsverhältnisse, die dem Erwerb – ich lese das mal vor - „... von beruflichen Kenntnissen, Fertigkeiten und Erfahrungen dienen, ohne dass es ein Arbeitsverhältnis oder ein Berufsausbildungsver-

hältnis ist.“ Wenn das der Fall ist, dann finden für diese Vertragsverhältnisse bestimmte modifizierte Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes Anwendung – u. a. auch die Verpflichtung, Entgelt zu zahlen, Urlaub zu gewähren, Lohnfortzahlung zu gewähren usw.

Außerdem gibt es für bestimmte ausgewählte Praktika einen Tarifvertrag. Der datiert aus dem Jahr 1991. Da geht es vor allem um Sozialarbeiter, Sozialpädagogen und ähnliches. Durch einen Verlängerungstarifvertrag vom 13. September 2005 hat er weiter Geltung. Dort ist definitiv festgelegt, welche Vergütung gezahlt wird, welche Urlaubsansprüche bestehen. Es gibt sogar zusätzlich einen Tarifvertrag über Sonderzahlungen. Diese Tarifverträge als Grundlage dessen zu nehmen, was für bestimmte längere Praktika als gesetzliche Regelung wünschenswert wäre, wäre, glaube ich, eine ganz gute Idee.

Wo ein erhebliches Problem besteht, ist die Abgrenzung zwischen diesen unterschiedlichen Praktika – also einmal diesem integralen Bestandteil, das ist klar, das ist definiert. Aber so wie ich das auch erlebe ist es in der Praxis häufig so, dass eben diese Pflichtpraktika ausgedehnt werden. D. h. vorgeschrieben sind sechs Wochen, dann gibt es das Angebot oder den Wunsch der Praktikanten lieber länger zu machen – also wieder zwei Monate Praktikum, um einfach auch noch ein bisschen mehr in den Ablauf hineinschauen zu können. Und schon besteht ein Abgrenzungsproblem. Vor allem die Abgrenzung zwischen Praktikum und Arbeitsverhältnis ist bei Hochschulabsolventen äußerst schwierig. Das Problem, über das wir hier vor allem eigentlich reden ist, dass es sich in bestimmten Konstellationen gar nicht um wirkliche Praktika handelt. Da hat es eine Tendenz gegeben in den letzten Jahren, ohne dass wir – wie wir das ja gehört haben – dazu tatsächliche empirische Daten haben. Dass es aber wohl eine Tendenz gibt, dass zumindest bestimmte befristete Tätigkeiten in manchen Unternehmen nicht mehr als befristete Tätigkeiten definiert werden, sondern als Praktikumsverhältnisse, ist wahrnehmbar. Und weil es eben auch die Möglichkeit gibt und in einigen Studienordnungen auch die Verpflichtung, nach absolviertem Hochschulstudium ein berufsqualifizierendes Praktikum – so nenn ich es mal – zu absolvieren, ist natürlich diese Feststellung, was Arbeitsverhältnis und was tatsächlich ein berufsqualifizierendes Praktikum ist, in vielen Fällen schwierig zu treffen.

Christian Kühbauch hat eben gesagt: Wenn man nun auch nach bestimmten Ausschreibungen von Praktika in Zeitungen den Verdacht hat, dass es sich nicht um ein Praktikum, sondern um eine befristete Beschäftigung handelt, dann empfiehlt es sich eben genau aufzuzeichnen, was man nach welchen Anweisungen und mit welchen Kompetenzen macht, um dann ggf., wenn eben mal wieder dieses so genannte Praktikum nicht zu einer Beschäftigung geführt hat, wenigstens die Chance zu haben, im Wege einer Klage vor dem

Arbeitsgericht den Status als Arbeitsverhältnis feststellen zu lassen und dann auch Lohn einzuklagen.

Björn Böhning

Herzlichen Dank. Eine konkrete Nachfrage noch: Sie hatten über einen Tarifvertrag im Bereich Praktikum geredet, im Sozialbereich, und das als gutes Beispiel für weitergehende Regelungen bezeichnet. Was würde das heißen konkret? Was schlagen Sie vor, gesetzgeberisch oder tarifvertraglich zu machen?

Martina Perreng

Gesetzgeberisch könnte zumindest ein Rahmen vorgegeben werden, in dem dann die Tarifvertragsparteien gegebenenfalls branchenspezifische Regelungen finden können. Das ist ein System, was sich ja in Deutschland sehr gut bewährt hat. Es müsste zunächst eine klare Definition ins Gesetz aufgenommen werden, dass ein Praktikum wirklich ausschließlich dem Erwerb einer beruflichen Qualifikation dient, dass es zeitlich befristet sein muss, dass es dann, wenn es im Anschluss an ein Studium erfolgt, also eine fachliche Qualifikation tatsächlich schon vorhanden ist (und davon kann man ausgehen). Auch wenn eine bestimmte berufliche Erfahrung noch fehlt, dass dann aber zumindest auch wegen des Nutzens des Praktikanten auch eine Vergütung gezahlt werden muss.

Willi Brase

Vielen Dank, Martina Perreng.

Nachgefragt: Schlussfolgerungen und Handlungsmöglichkeiten

Moderation: Willi Brase, MdB

Meine Damen und Herren,

wir kommen zum letzten Block: Schlussfolgerungen/Schlussbetrachtungen – was ist daraus zu machen?

Bevor ich dazu das eine oder andere aus Sicht der AG Bildung und Forschung der SPD-Fraktion zur Diskussion stelle, möchte ich erst Herrn Frank Schneider von Fair Work die Gelegenheit geben, seine Organisation und ihr Vorhaben vorzustellen. Dann sollten wir in die Debatte einsteigen.

Frank Schneider

Frank Schneider mein Name. Ich bin Gründungsmitglied von Fair Work. Fair Work ist die erste Vertretung von Hochschulabsolventen für Hochschulabsolventen und wir kümmern uns seit ca. 1 ½ Jahre um das Thema Praktikum von Hochschulabsolventen. Vielleicht ganz kurz und knapp – es ist ja schon sehr viel gesagt worden: Wir kriegen täglich Zuschriften von Hochschulabsolventen, die Praktika machen. Wir haben ein Forum, in dem Hochschulabsolventen sich darüber austauschen, und es ist wirklich zum Teil unglaublich, was für Stellenanzeigen Praktika anbieten, für Hochschulabsolventen explizit ausgeschrieben. Wir prämiieren immer einmal im Monat das krassste Beispiel vielleicht um das einmal zu illustrieren: Da hat eine Firma in Berlin, die Übersetzungen anbietet, ein Praktikum angeboten in Heimarbeit, selbstverständlich unbezahlt. Es werden 30 Stunden die Woche für jemanden ausgeschrieben, der aber schon Muttersprachler sein und auch gute Deutschkenntnisse haben sollte. Also da ist es offensichtlich: Das kann gar kein Praktikum sein dieser Job!

Vielleicht an das Panel noch mal anschließend: Fand ich sehr gut, was Frau Kuss gesagt hat. Wenn man mehrere Praktika nach dem Studium macht, bringt es einem nichts mehr. Also das ist eindeutig so und da wollen wir als Verein ein Bewusstsein bei den Hochschulabsolventen schaffen: „Macht nicht alles mit und überlegt euch genau, was ihr mitmacht“. Natürlich ist der Absolvent in einer Dilemmasituation: Er möchte sich eben nicht arbeitslos melden, er möchte nicht eine Lücke im Lebenslauf bekommen, sondern er möchte

eben im Lebenslauf was drinstehen haben, dass er Berufserfahrung hat. Und aus dieser Dilemmasituation heraus bewirbt man sich dann eben auch auf Angebote, die einem vielleicht nicht so ganz kosher erscheinen. Da ist ganz wichtig, denke ich, dass jetzt das Thema einfach auch mal auf der Agenda ist und ich freue mich auch sehr darüber, dass wir mit der DGB-Jugend hier zusammenarbeiten. Ich möchte auch an alle appellieren, dass das Thema jetzt nicht nur kurzfristig aufflackert, sondern dass hier wirklich auch drangeblieben wird. Und dann möchte ich natürlich noch auf unseren Aktionstag, zusammen mit der *Génération précaire* und der DGB-Jugend, am 1. April hinweisen. Also alle die hier sind, der Pariser Platz ist gleich um die Ecke, 12 Uhr am 1. April mit dem Motto „Arbeiten für umsonst – das soll wohl ein Scherz sein?“

Björn Böhning

Vielleicht noch ein Schlusssatz. Ich denke, faire Beschäftigung nutzt allen – den Menschen und unseren Sozialsystemen. Dankeschön.

Willi Brase, MdB

Meine Damen und Herren, zwei Dinge sind mir sehr eindringlich im Bewusstsein geblieben. Erstens: Diese Initiative und auch die, die schon seit längerem tätig sind, sind notwendig und richtig. Aber wir dürfen heute nicht die falsche Botschaft senden, dass alle Hochschulabgänger nach dem Studium umsonst arbeiten müssen. Wenn ich das richtig verstanden habe, heißt es, dass wir einen begrenzten Bereich von Praktikamissbrauch haben, der offensichtlich – ganz vorsichtig ausgedrückt – Zug um Zug etwas größer wird.

Das Zweite finde ich sehr beeindruckend und macht sehr nachdenklich: Das Vertrauen in die Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft scheint nachhaltig gestört. Weiterhin bringen manche Studienordnungen und Ausbildungsordnungen offenbar nicht ausreichend Qualität mit sich, so dass nach dem Abschluss noch in ein oder mehrere Praktikaphasen nötig sind.

Dritte Bemerkung: In zahlreichen Gesprächen, ich gebe zu, überwiegend zum Bereich der Geisteswissenschaft, ist mir mitgeteilt worden, dass es eine leichte Zunahme der Zahl von Menschen gibt, die deshalb Praktika machen, weil sie sonst nichts bekommen haben. Sie möchten nicht arbeitslos sein bzw. haben teilweise auch keine Eltern, die in der Lage wären, noch einen zusätzlichen Lebensunterhalt zu finanzieren. Deshalb scheint es mir notwendig zu sein, dass die schon angekündigte Untersuchung – vom Hochschulinformationssystem – auf den Weg gebracht wird. Es sollte eine

repräsentative Zahl von mindestens 10.000 Befragten geben.. Man kann gespannt sein, wie das Ergebnis aussieht.

Die Arbeitsgruppe Bildung und Forschung der SPD-Fraktion hatte im Vorfeld folgendes überlegt: Wenn man eine solche Veranstaltung – dankenswerterweise mit Unterstützung der hier anwesenden Partnerinnen und Partner – macht, dann müssen wir zum Schluss ein Stück weit versuchen, eine Richtung deutlich zu machen. Und ich will ganz kurz – weil sie es eigentlich auf dem Tisch liegen haben – noch mal auf unsere neun Punkte hinweisen und bitte sie, dann ausführlich, direkt und unmittelbar zu sagen, ob wir richtig liegen, oder ob wir uns verrennen und an welcher Stelle wir weiterarbeiten sollen.

Ich glaube der erste Punkt wurde heute sehr deutlich: Wir brauchen eine effektive Aufklärungskampagne mit dem Tenor „Nein - zur Ausbeutung von Praktikanten“ – das Problem muss weiter in der Öffentlichkeit publik gemacht werden. Arbeitgeber wie Öffentlichkeit sollen sensibilisiert werden. Es geht nicht um Panikmache oder Verunsicherung, aber wir wollen weder eine Verschleierung noch ein Wegdrücken des Problems. Ich glaube, die Beiträge haben deutlich gemacht, dass dieses notwendig und richtig ist.

Zweitens: Öffentliche Arbeitgeber sollen eine Vorbildfunktion einnehmen und sich zu Mindeststandards für Praktika nach abgeschlossener Ausbildung bzw. nach Hochschulabschluss verpflichten. Das sind schriftliche Vereinbarungen, z. B. zur zeitlichen Begrenzung von Praktika. Es soll dazu führen, dass Arbeitgeber keinen Anreiz mehr bekommen, reguläre Arbeitsplätze durch Praktikantenstellen zu besetzen. Der Punkt angemessene Entlohnung – auch dazu sind Vorschläge gekommen. Frau Perreng hat darauf hingewiesen, dass es Tarifverträge gibt. Das ist richtig, nur es sind sehr wenige. Ich will nur darauf hinweisen, dass zum Beispiel bei der Ausbildung der SozialpädagogInnen und SozialarbeiterInnen das Praktikum Teil der jeweiligen Studien- bzw. Abschlussordnung an den Hochschulen ist. Dieses Jahr ist verpflichtend.

Ich kann das deshalb bewerten, weil ich das selber mal gemacht habe und seinerzeit noch Glück hatte, dass es einigermaßen bezahlt wurde. Bei den engen finanziellen Ressourcen, gerade im Bereich der sozialpädagogischen und sozialarbeiterischen Träger, liegt es nah, dass hier durchaus Praktikanten - ohne jemanden weh tun zu wollen - hin und wieder auf reguläre Stellen eingesetzt werden, um Löcher zu stopfen. Auch das sollten wir kritisch bewerten. Jedem Praktikanten muss ein fester Ansprechpartner zugewiesen werden. Ich verweise nur auf Fair Company. Sie sagen: Bei uns sollen die

Praktikanten lernen, und wir begleiten sie. Das mit dem Mentor ist nichts Neues. Ich glaube, dass es durchaus richtig ist.

Drittens: Unternehmen, die mit Praktikantenstellen reguläre Arbeitsverhältnisse ersetzen, dürfen von der öffentlichen Hand nicht beauftragt oder gefördert werden. Das entspricht teilweise der Debatte, die wir in der Erstausbildung haben. Die öffentliche Hand sollen nur Aufträge an die vergeben, die entsprechend ausbilden. Dazu gibt es zwar unterschiedliche Gerichtsurteile, aber es scheint sinnvoll zu sein, das noch mal hochzuziehen.

Viertens: Natürlich wünschen wir uns, Christian Kühbauch, dass die Betriebs- und Personalräte, dort wo sie Möglichkeiten haben, stärker ein Auge auf die Praktikumssituation werfen. Es gibt Unternehmen, in denen Betriebs- und Personalräte sagen: Wir sagen nur „Ja“ zu Praktikumsstellen, die von Hochschulabgängern mit Abschluss besetzt werden, wenn sie entsprechend dotiert werden. Das scheint aber nur selten gängige Praxis zu sein.

Punkt fünf: Wir schlagen eine „Stiftung Praktika“ vor. Diese Stiftung soll vorbildliche handelnde Praktikumsanbieter mit einem Gütesiegel „Faires Praktikum“ auszeichnen. Sie sollten mit verbindlichem Praktikumsbereich und einer Beachtung arbeitsrechtlicher Regelungen arbeiten, obwohl das, wie wir eben gehört haben, nicht ganz so einfach ist. Im Bereich der Leiharbeit haben wir dieses Instrument Gütesiegel in einzelnen Bundesländern gehabt, wo Leiharbeitsunternehmen vernünftige und anständige – sprich tarifvertragliche - Regelungen umgesetzt haben. Sie haben dann ein Gütesiegel der Gewerkschaften erhalten. Das hat zumindest unsere Betriebs- und Personalräte vor Ort in eine bessere Situation versetzt, wenn sie zu einem Einsatz von Leiharbeitsnehmern in ihrem Betrieb Stellung nehmen mussten.

Die Bundesagentur für Arbeit, sechster Punkt, wird aufgefordert, Studenten und Hochschulabsolventen nur in Praktika mit definierten Mindeststandards zu vermitteln, die unter Beteiligung einer „Stiftung Praktikum“ erarbeitet worden sind. Das wird nicht einfach sein, da man Kriterien entwickeln muss, die den gesamten Bereich mit einschließen. Aber die Idee fanden wir gut, deshalb steht's hier.

Punkt sieben: Praktikanten sind im Arbeitsrechts- und Berufsbildungsgesetz mit definierten Rechten zu versehen. Auch da müssen wir schauen, was wir im Zusammenhang mit dem Berufsbildungsgesetz möglicherweise verbessern können. Im Hinblick auf die obligatorischen studienbegleitenden Praktika sollten die Studienordnungen überprüft werden.

Achtens: Die Hochschulen sind aufgerufen, mit eigenen Mitteln den Missständen entgegenzutreten. Es bieten sich u. a. Berufsbörsen für Studierende an, damit früher ein Kontakt zu den Arbeitgeber hergestellt werden kann. Es muss ermöglicht werden, bereits während des Studiums Erfahrungen in der Arbeitswelt zu sammeln. Es können Kurse angeboten werden, die dem Praktikanten seine Rechte erläutern. Auf regelmäßig stattfindenden *Alumni*-Treffen kann qualifiziert beraten und unterstützt werden.

Und der neunte Punkt: Die Datenbasis zur Situation von Hochschulabsolventen an der Schwelle zum Beruf muss ausgebaut werden und sollte kontinuierlich Thema der empirischen Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsforschung sein. Uns fehlen die klaren Daten. Wir nehmen Berichte auf, wir hören Einzelbeispiele und glauben, dass wir hier was machen müssen. Aber das ersetzt ja nicht, dass man irgendwann mal empirisch wissen muss: Ist es ein Thema, wo wir noch stärker ran müssen?

Der letzte Punkt steht hier nicht auf dem Papier. Es wurde das Thema der Tarifverträge angesprochen. Das ist sicherlich eine Aufgabe für die Tarifvertragsparteien. Man muss sich das genau angucken.

Meine Damen und Herren, das sind die Punkte, die die Arbeitsgruppe Bildung und Forschung der SPD-Bundestagsfraktion vorgelegt hat. Wir freuen uns, wenn Sie dazu jetzt ihre Meinung sagen. Sie haben das Wort. Eins, zwei, drei, vier – fangen wir dort an.

Publikum

Ich leite das Career-Center an der Europauniversität Viadrina in Frankfurt/Oder. Mir fehlt ein bisschen die andere Perspektive in diesen neun Punkten, nämlich die Perspektive auch von den Arbeitgebern und derer sich wandelnden Unternehmensethik.

Mit den im Studium integrierten Praktika haben wir nämlich das Problem, dass Unternehmen häufiger nur Praktikanten aufnehmen, wenn sie von uns eine offizielle Bestätigung bekommen, dass es sich um ein Pflichtpraktikum handelt, damit sie nämlich keine Sozialabgaben machen müssen. Das ist einerseits das Problem für unsere deutschen Studierenden, für unsere vielen polnischen Studierenden, generell auch für die ausländischen Studierenden, denn bei ihnen hängt auch die Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung davon ab. Also, das sind Punkte, über die man auch nachdenken und über die man auch sprechen sollte.

Grundsätzlich bei Punkt sechs wollte ich noch sagen – obwohl es ein bisschen im letzten Punkt aufgenommen worden ist -: Die Bundesagentur für Arbeit ist aufgefordert, diese Mindeststandards zu setzen. Auch die Hochschulen sollten diese Mindeststandards setzen, denn es gibt nicht an jeder Hochschule Hochschulteams der Arbeitsagentur. Danke.

Publikum

Ich möchte drei Anmerkungen machen. Die erste Anmerkung ist: Es gibt ja bereits Ausbildungsgänge, wo Praktika in den Studienordnungen vorgeschrieben sind. Ich denke als erstes an die Erzieherausbildung, die ein so genanntes Anerkennungs-jahr absolvieren müssen, ich denke an die Juristen, die ein Referendariat absolvieren müssen, und ich denke an andere, die auch diese Form von Ausbildung vollziehen. Will sagen: Ich bin der Meinung, dass, wenn über Praktika geredet wird, diese Bestandteil der Studienordnung sein sollten und Praktika außerhalb der Studienordnung, die nicht zur Ausbildung bzw. zum Studium gehören, nicht mehr zugelassen werden sollten, weil damit natürlich den prekären Arbeitsverhältnissen Tür und Tor geöffnet wird. Wenn man eindeutig formuliert, sowohl für die Studierenden als auch – da stimme ich ihnen zu – für die Arbeitgeber: Wenn du einen Praktikanten einstellst, dann hat das klare Rahmenbedingungen: Es muss ein Mentorenprinzip da sein, es dient der Ausbildung. Dann sind damit klare Verabredungen und auch vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten gegeben, so dass ich der Meinung bin, dies eindeutig auf das Studium zu begrenzen und alles was außerhalb von Berufsausbildung oder Studien stattfindet, schlichtweg zu untersagen und auch entsprechend zu ächten.

Publikum

Ich leite die Initiative „Raus aus der Grauzone für Fairness statt Ausbeutung im Praktikum“ und ich frage mich gerade zu diesem Neuen-Punkte-Papier ob die richtig umgesetzt werden können.

Mir scheint es sehr problematisch z. B. einen Tarifvertrag für die Praktikanten zu vereinbaren. Ich würde die Diskussion vielleicht ausklammern wollen und das im Rahmen einer Mindestlohndiskussion wieder aufgreifen wollen. Es scheint mir auch sehr kompliziert, eine Stiftung Praktikum mit Gütesiegel ins Leben zu rufen. Also im Prinzip sind die 10 Punkte, die jetzt da genannt werden, wünschenswert. Nur sind wir in der AG Praktikum zum Schluss gekommen, dass, wenn zuviel geregelt wird oder zu viele Punkte aufgegriffen werden, letztendlich es nicht möglich sein wird, konsequent die Situation der Praktikanten zu verbessern, weil das Regelwerk zu kompliziert wird. Und

deshalb hatten wir die ganze Geschichte im Wesentlichen auf drei Punkte reduziert, die auch angesprochen worden sind und zwar die schriftliche Vereinbarung bzw. die Zuweisung eines Mentors oder Ansprechpartners für jeden Praktikanten.

Die Begrenzung der Praktika führt dazu, dass Arbeitgeber keinen Anreiz mehr haben, überhaupt reguläre Stellen durch Praktikanten zu ersetzen. Man muss sich vergegenwärtigen, dass heutzutage Praktikanten dazu beitragen, dass ein Niedriglohnsektor entsteht und zwar jenseits jeder Regulierung. Ich denke z. B. an eine Werbefirma in Prenzlauer Berg: sieben Praktikanten, eine einzige Angestellte! Das Problem von solchen Zuständen ist natürlich auch, dass ehrliche Arbeitgeber, die regulär und sozial ihre Sozialabgaben abführen, ganz deutlich benachteiligt werden. Nicht nur die Praktikanten werden benachteiligt.

Der dritte Punkt, den Sie angesprochen haben, war, dass die Arbeit von Praktikanten im Prinzip entlohnt werden muss. Wir gehen davon aus, dass unser Wahlmanifest – also das von der SPD – gelten muss: Darin hatten wir geschrieben: Wir wollen existenzsichernde Löhne, das muss unbedingt eingehalten werden, weil wir sonst eine Gesellschaft haben werden, die sich spaltet bzw. entsolidarisiert, was weder für die Unternehmen noch generell gut sein kann. Also das wäre unser Ziel, das Ziel der Chancengleichheit und die Vorbeugung dagegen, dass Praktika als Ersatz von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen missbraucht werden.

Aber es führt, unserer Meinung nach, kein Weg daran vorbei, dass gesetzlich sichergestellt wird, dass es bei Praktika wirklich um Lernerfolge geht und nicht um Ausnutzung von Arbeitssuchenden. Und heute ist das so, dass Arbeitssuchende, egal in welchem Lebensabschnitt sie sich befinden, ob Hochschulabsolventen oder Nichthochschulabsolventen, nicht am längeren Hebel sitzen und von daher die geschützt werden müssen. Deshalb werden wir natürlich die Arbeiten der Fraktion unterstützen, aber ich möchte zur Anregung geben, dass die Regelung praxisnah bleibt. Danke.

Publikum

Ich bin Beraterin beim Career-Service der Freien Universität Berlin. Ich würde mich sehr freuen, wenn es eine positive Definition von Praktika gäbe, weil uns das auch die Arbeit stark erleichtern würde. In der Tat ist es so, dass oft überhaupt nicht wirklich klar ist, um welche Art von Verhältnis es sich dort handelt, in dem die Studierenden oder auch die Absolventen sich befinden. Also es ist wirklich schwierig zu sagen: Ab wann ist es ein Arbeitsverhältnis.

Insofern bitte ich darum, vielleicht noch ein bisschen konkreter zu werden: Was definieren wir hier eigentlich als Praktikum?

Die Idee mit den Mindeststandards finde ich auch sehr gut. Also da ist tatsächlich ein großer Wildwuchs auch auf unserer Praktikumsbörse zu beklagen, was wir jetzt aber nicht unbedingt sehr stark beeinflussen, weil Studierende auch sagen: Wir wollen einfach gucken: Wer stellt zu welchen Bedingungen Praktika zur Verfügung? Wir hoffen natürlich trotzdem, dass die Unternehmen und auch die Absolventen sich dann auch entsprechend verhalten, wenn doch Stellen angeboten werden, die eben keinen Mindeststandards entsprechen.

Zu dem Punkt 8 b würde ich gerne sagen: Mir ist schon aufgefallen, dass wir sehr häufig von Praktika gesprochen haben, die außerhalb oder nach dem Studium stattfinden. Es ist nicht so, dass Studierende während des Studiums keine Praktika machen oder dazu angehalten werden müssten, wenigstens ein Praktikum zu machen. Das Gegenteil ist der Fall. In meiner Beratung sind regelmäßig Leute, die vier oder fünf Praktika gemacht haben und nach dem Studium ein sechstes und siebtes Praktikum anstreben, ohne sich darüber im Klaren zu sein, dass sie, wenn sie ein 8-Stunden-Praktikum machen, keine Zeit haben sich auf eine reguläre Stelle zu bewerben. Das ist vielleicht noch mal so ein Punkt, den man nicht vergessen sollte: Studierende heute haben Praxiserfahrung – also wesentlich mehr Praxiserfahrung als noch vor fünf Jahren, als ich angefangen habe, diese Beratung zu machen.

Daraus folgt für mich, dass es nicht notwendig ist, diesen Studierenden nach dem Studium noch mehr Praxiserfahrung zu verschaffen, zumal man auch Erfahrung im Beruf sammeln kann, wenn man dafür ordentlich bezahlt wird. Das ist ja nach wie vor so, dass man auch im Beruf noch dazulernen kann und muss. Ich arbeite inzwischen 12 Jahre, ich lerne auch jeden Tag was Neues dazu.

Also insofern würde ich da wirklich auch immer noch mal drauf hinweisen, dass es nicht so ist, dass die Leute keine Praxiserfahrung haben. Danke.

Publikum

Ich bin Studierende und gerade im Praktikum. Also kann ich live davon berichten.

In Ihrem Papier sind alle Punkte, die sich wunderbar anhören. Ich glaube allerdings, dass davon nur wenig umsetzbar ist. Wenn sich die Regierung oder auch die SPD so einig darüber ist, dass man Praktikanten einen Ausgleich zahlen sollte oder überhaupt mehr unterstützen sollte, dann frage ich mich: Der Bundestag zahlt – soweit ich weiß – nichts an seine Praktikanten. Die Friedrich-Ebert-Stiftung zahlt nichts an seine Praktikanten und die Bundesregierung auch nichts. Meiner Meinung nach muss man sich nicht wundern, dass die freie Wirtschaft erst recht nichts an Praktikanten zahlt, weil die wenigstens noch Geld verdienen müssen.

Publikum

Zwei kurze Anmerkungen und eine Frage.

Zum einen der Punkt vier mit der Betreuung durch die Betriebs- und Personalräte bzw. auch von der gewerkschaftlichen Ebene. „Students at Work“ ist sicherlich richtig und auch eine wichtige Sache. Ich möchte auf die andere Seite noch hinweisen, dass auch gleichzeitig immer, wenn eine Einbindung ins betriebliche Leben stattfindet, dass letztlich auch in irgendeiner Form – ich hab da keine Antworten aber eine Frage – sich das in der betrieblichen Mitbestimmung irgendwie widerspiegeln muss, wenn die Praktikanten letzten Endes die Pfeiler des Betriebs, des betrieblichen Geschehens sind. Ich weiß selbst noch nicht wie das geschehen kann, aber ich denke, das sollte auch eine Konsequenz daraus sein.

Zweite Anmerkung: Die Trennung zwischen Pflichtpraktika und Freiwilligenpraktika, die teilweise gemacht wurde. Ich möchte in Frage stellen, ob diese Trennung so aufrecht zu erhalten ist. Herr Lippold hat schon zurecht gesagt: Man kann von den Gepflogenheiten der Consulting-Branche halten was man will, aber dass Praktikanten Werte erwirtschaften und in die betrieblichen Abläufe eingebunden werden, findet sowohl bei Pflichtpraktika als auch bei freiwilligen Praktika statt. Und letzten Endes ist es dem Arbeitgeber egal, ob der Praktikant am Ende einen Schein dafür kriegt oder das nur für seine Biografie macht. Ich denke also, dass sich das auch in der Entlohnung, in der Vergütung widerspiegeln muss.

Und zum Dritten die Frage an Christian Kühbauch bzw. Heike Kuss, die beide ja in der Beratung tätig sind an unterschiedlichen Stellen: Gibt's da eine spe-

zifische Geschlechterperspektive und unterscheidet sich die Betroffenheit von Praktika bzw. die Erwerbsbiografien im Hinblick auf die Praktika bei Männern und Frauen?

Publikum

Ich gehöre auch zu der Praktikums-AG der SPD in Prenzlauer Berg/Pankow/Weißensee.

Es geht darum, dass ich von dem Sprecher der Volontärinnen und Volontäre Deutschland gebeten wurde – so was gibt's auch – dass ich gebeten wurde, zu sagen, dass sich auch dort die Situation ganz einschneidend verschlechtert insofern, dass viele Volontariatsstellen heute schon schlechter sind – auch von öffentlichen Arbeitgebern – als Praktikumsstellen. Dort werden zum Teil auch promovierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geworben, die schlecht bezahlt werden. Und gerade im Museumsbereich, da kann man sehen, dass hier ein Chef vorhanden ist und neun Volontariatsstellen, die schlecht betreut sind. Also hier muss man gerade auch in methodischer Perspektive, wenn man hier eine Untersuchung macht, schauen: Von welchem Kriterium spricht man eigentlich und nicht nur vom Label Praktikum, Volontariat oder Werksvertrag. Also hier geht es um Kriterien und darauf wollte ich jetzt noch mal hinweisen.

Danke.

Publikum

Ja ich wollte zu den Gütesiegeln noch mal was sagen. Ich find das ja gut, dass das bei LEXTA so gut klappt. Aber es ist, glaube ich, nicht so, dass alle Fair Company-Unternehmen wirklich so faire Praktika anbieten, wie sie sich auf die Fahne schreiben. Und da ist einfach auch eine Frage: Wie wird denn so ein Gütesiegel auch kontrolliert?

Karl-Heinz Minks

Ja, zum Neun-Punkte-Katalog würde ich gerne zwei Anmerkungen machen. Und zwar einmal zu dem Punkt acht. Man sollte das Thema Praktikum im Studium etwas verbindlicher formulieren. Und zwar würde ich vorschlagen, dass man Kriterien für ein gutes Praktikum durchaus auch den Akkreditierungsagenturen auf den Tisch legt und auch bei der Evaluation zu berücksichtigen hat. Ich denke, das ist ein ganz wichtiger Hebel, weil dort die einzige verbind-

liche Möglichkeit ist, so etwas überhaupt im Rahmen von Reformen an den Hochschulen zu etablieren.

Und das Zweite ist etwas, worauf ich gerne hinweisen möchte: Es ist gesagt worden, dass die Studierenden oder die Hochschulabsolventen schon über weit reichende Praxiserfahrung verfügen. Das ist richtig. Wir haben das natürlich auch untersucht, wie fast alles. Und stellen fest, dass ca. 40 Prozent aller Hochschulabsolventen während ihres Studiums einschlägig, d. h. in einem Bereich gearbeitet haben, der zu ihrem Studienfach passt oder gehört. Das geht bis hin zu richtiger Ingenieursarbeit. Die Leute arbeiten teilweise wie Ingenieure. Nur: Es gibt ein Problem. Damit das so bleibt, muss eine Tendenz, die wir im Moment in den Bachelor-Studiengängen sehen, aus der Welt. Nämlich die Tendenz, dass das Studium so verdichtet, so verregelt und mit Prüfungen zugeknallt wird – was nicht notwendig ist –, dass Erfahrung/Praxiserfahrung während des Studiums enorm erschwert wird. Und wir müssen einfach realisieren, dass das Bachelor-Studium, so wie es heute konstruiert wird, nicht notwendigerweise sein muss. So wie es konstruiert wird, wird häufig schlicht und einfach der Normalstudent gar nicht mehr berücksichtigt, denn der Normalstudent arbeitet während des Studiums und das ist nicht mehr drin. Und diese Arbeit während des Studiums ist – das haben wir auch festgestellt, wir haben die Leute gefragt „Hat euch das genutzt?“ –, wenn es einschlägige Arbeit war, ein enormer Gewinn für die Leute, auch was die spätere berufliche Integration betrifft. Und wir müssen einfach aufpassen, dass wir nicht in ein Fahrwasser geraten, dass diese Praxiserfahrung durch ein unsinnig verregeltes und verdichtetes Bachelor-Studium verloren geht.

Willi Brase, MdB

Vielen Dank.

Nikola Richter

Ich sage gerne noch ein, zwei Punkte. Ich fand viele Punkte aus diesem Kriterienkatalog sehr sinnvoll. Ich bin allerdings auch der Meinung, dass man nicht überregulieren sollte, sondern dass es vor allen Dingen darum geht, in allen Bereichen – also seien es die Praktikanten, seien es die Arbeitgeber, seien es die Politiker – sich zu überlegen: Was verändert sich eigentlich auf dem Arbeitsmarkt und was kann ich in meiner eigenen Strategie verändern.

Und ich glaube nicht, dass es darum geht, uns als Arbeitssuchende besser zu verkaufen, mir eine schönere Frisur zuzulegen und schönere Klamotten. Ich werde auch öfter gefragt: Ja, was würden Sie den Praktikanten raten? Also,

51

ich glaube, darum geht es nicht. Sondern es geht eher darum – so ähnlich, wie das, was da hinten aus der Ecke kam – mal zu sagen „Wo arbeiten wir eigentlich umsonst auf regulären Arbeitsplätzen?“ Und wenn man diese verdeckten Arbeitsplätze ausfindig gemacht hat, kann man die Verantwortlichen ruhig mal darauf ansprechen. Dies mache ich beispielsweise jetzt auf meinem Arbeitsplatz, wo ich ein Volontariat absolviere. Ich versuche, mich dafür einzusetzen, dass unsere Praktikanten Geld bekommen für die Arbeiten, die sie machen, und dass sie danach als freie Mitarbeiter wiederkommen. So etwas kann jeder tun. Jeder, der irgendwo arbeitet, arbeitet auch mit Praktikanten oder Volontären zusammen. Sie sind wirklich wie Sand am Meer zu finden, sie sind schon überall! Ich glaube, da kann man anfangen. Das hat nichts mit Regelungen und politischen Forderungen zu tun. Das ist einfach eine ganz praktische Haltung, Verantwortung für diejenigen zu übernehmen, mit denen man arbeitet und die man braucht.

Dann will ich noch einen anderen Punkt sagen: dieses „vom Studium in den Beruf“ trifft heute nicht mehr zu, sondern es geht eher um die Frage „vom Studium in die bezahlte Arbeit“, denn in den Beruf kommen wir alle irgendwie. Wir haben Praxiserfahrungen im Studium gesammelt– das wurde schon angesprochen – und die sollten vielleicht auch als Praxiserfahrungen bei Bewerbungen zählen. Und es ist ja auch nicht so, dass man nur diese eine Praxiserfahrung sammeln muss, damit man einen bestimmten Beruf ergreifen kann – so ist es ja heute nicht mehr. Sondern die Lebensläufe sind sehr breit angelegt, und das ist auch, denke ich, gut so. Jeder muss sich eben fragen „Was kann ich gut und wo kann ich mich weiter qualifizieren?“. Und es geht nicht darum zu sagen „Ich muss jetzt irgendwie in eine Richtung meinen Lebenslauf perfektionieren.“ Diese eine Richtung gibt es nicht mehr. Ich glaube, da können auch die Arbeitgeber umdenken und sagen „Wenn man Lücken im Lebenslauf hat, kann das auch gut sein. Und außerdem ist das heute normal“. Und wenn man als Arbeitnehmer zwischendurch arbeitslos ist, sollte man sich nicht minderwertig fühlen, auch wenn die Situation sicher nicht einfach ist, sondern die Zeit nutzen, sich umzusehen. Und sich sagen: Lücken in Arbeitsbiographien sind eigentlich ein Teil des Systems von Kurzzeitverträgen. Aus Kurzzeitverträgen kann man sich keine lückenlose Erwerbsbiographie basteln. Das alles sind Umdenkpunktmanöver, auch für die Arbeitgeber, denke ich, die wichtig sind. Dankeschön.

Willi Brase, MdB

Vielen Dank.

Christian Kühbauch

An mich waren zwei Fragen gerichtet. Das Eine waren die Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte bezüglich der Praktikanten. Die zweite Frage war: Gibt es Geschlechterunterschiede bei Praktikanten?

Zur zweiten Frage eindeutig ja und zwar sind Frauen die Benachteiligten. Das stellen wir in unseren Beratungen fest. Woran das liegt, wissen wir selber noch nicht so genau. Unsere Vermutung ist, dass Frauen sich auf andere Branchen bewerben, also häufiger in den betroffenen Branchen wie Medien, Kultur etc. Davor sind auch schon entsprechend andere Studiengänge – z.B. Germanistik – absolviert worden. Vielleicht spielt auch mit eine Rolle, dass sie sich mehr gefallen lassen. Das müsste man mal genauer untersuchen. Ich weiß es nicht, das ist so ein bisschen die persönliche Erfahrung in der Beratung.

Zweite Frage: Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass aufgrund der Grauzone, in der sich Praktikanten bewegen, Betriebsräte häufig überhaupt nicht informiert sind: Wie viel Praktikanten gibt's im Unternehmen? Häufig sind noch nicht mal die Personalabteilungen informiert. Zu Fair Company: Ich glaube nicht, dass multinationale Konzerne in der Lage sind, einen Freibrief zu geben nach dem Motto „Bei uns werden Praktikanten fair behandelt“ – das geht gar nicht. Also wir versuchen es gerade beim DGB mit ungefähr 850 Beschäftigten und selbst bei uns ist es schon schwierig genau zu definieren „Wie behandelt diese Abteilung einzeln ihre Praktikanten?“. Von daher bin ich strikt gegen dieses Siegel „Fair Company“, weil es sich für große Konzerne überhaupt nicht verwirklichen lässt. Für kleine Betriebe wie die genannte Unternehmensberatung, denke ich, macht das Sinn.

Die Lösungsmöglichkeit, die wir für Betriebsräte anbieten würden, ist der Weg der Betriebsvereinbarung. Ich denke, das ist der beste Weg, dass Betriebsräte auf die Unternehmen zugehen und sagen: „Wir haben die Situation, wir haben Praktikanten in unserem Unternehmen. Wir legen eine Betriebsvereinbarung auf den Tisch, die generell für alle Praktikanten gilt.“ Wir haben da einige gute Beispiele aus dem Metallbereich und wir werden diese Betriebsvereinbarung mustermäßig ausarbeiten und den Kollegen Betriebsräten an die Hand geben. Ich denke, das ist schon mal ein erster Weg unterhalb der Schwelle von Tarifverträgen, um die Situation für Praktikanten zu verbessern. Ich *denke* für uns - auch als Anspruch an uns selbst - , dass das an erster Stelle auf der Agenda stehen sollte für die Gewerkschaften. Ansonsten zu den genannten neun Punkten möchte ich kurz Stellung nehmen.

Die öffentlichen Arbeitgeber müssen eine Vorbildfunktion einnehmen – das möchte ich ganz ganz dick unterstreichen. Denn wir haben öffentliche Arbeitgeber, da stehen einem die Haare zu Berge. Da ist die Situation noch schlimmer, als bei den genannten PR-Agenturen im Prenzlauer Berg.

Ich habe öffentliche Arbeitgeber erlebt, mit einem Abteilungsleiter und 10 Praktikanten, wo dann eine Praktikantengeneration jeweils wieder die nächste einarbeitet. Und das sind prominente große Arbeitgeber, Unikliniken zum Beispiel. Das sind Arbeitgeber, die unter erheblichem Kostendruck stehen, und es ist natürlich billiger hier entsprechend Praktikanten zu beschäftigen und dann die vollen Sätze abzurechnen mit der Krankenkasse, nicht? Das geht zum Teil in den illegalen Bereich rein. Das müsste man auch noch mal wirklich benennen und dann wirklich noch mal anzeigen – den Sozialversicherungskassen anzeigen – was hier betrieben wird, das ist Missbrauch! Also von daher dicke Unterstreichung.

Dann möchte ich den Vorschlag, beim Thema Akkreditierung die Belange der Praktikanten mit rein zu nehmen, ausdrücklich unterstreichen. Wir müssen die Studienordnung betrachten. Es gibt viele Studienordnungen, die sind schädlich für Praktikanten, weil einfach die Situation der Praktikanten nicht im Blick gewesen ist, sondern nur die Qualifikation, die Hochschulausbildung im Blick war. Das muss mehr in den Blick kommen und da würde ich den Vorschlag von Herrn Minks unterstreichen, dass wir das machen. Wir können diese Debatte nicht führen, ohne über Berufsorientierung an den Hochschulen zu diskutieren. Von daher werden wir dies in unseren Gremienbeschlüsse überall mit aufnehmen. Wir brauchen stärker Praxisanteile. Das kann man nicht diskutieren ohne über Praktikantenrechte zu diskutieren. Von daher unsere Zusage, dass wir da in Zukunft verstärkt darauf achten werden. Soweit von mir.

Willi Brase, MdB

Vielen Dank Christian Kühbauch. Herr Lippold.

Marcus Lippold

Also meinerseits gibt's nicht mehr allzu viel hinzuzufügen. Angemerkt wurde der Punkt: Wer kontrolliert die Qualität oder die Einhaltung der Qualität dieses Gütesiegels?

Dazu möchte ich sagen, dass ich ganz froh bin, dass es das Gütesiegel überhaupt gibt. Als Arbeitnehmer kann man sich dazu in der Öffentlichkeit

bekennen. Insofern finde ich es durchaus nützlich, dass es weiter gefördert wird. Die Einhaltung der Kriterien für das Siegel kontrollieren in einem kleinem Unternehmen sowohl die Geschäftsführer und die Personalverantwortlichen, aber auch – und das ist ein Punkt den möchte ich noch mal deutlich herausstellen – die Praktikanten selber!

Es gibt die Möglichkeit über Gewerkschaften, die Presse und diverse Internetportale Erfahrungen kund zu tun, wenn große oder kleinere Unternehmen unfair mit Praktikanten umgehen. Das mag für Betroffene mühselig sein, aber es ist ein Punkt. Von meiner Seite keine weiteren Anmerkungen.

Willi Brase, MdB

Dankeschön. Frau Kuss.

Heike Kuss

Vielleicht um noch mal auf ihre Frage von eben zu antworten, ob es geschlechterspezifische Erfahrungen gibt. Herr Kühbauch hat das schon ausgeführt. Die Frauen sind die Benachteiligten. Womit das was zu tun hat, müsste man jetzt noch mal analysieren. Ich denke, das hat auch was damit zu tun, welche Studienrichtung davon betroffen ist. Wie ist das prozentuale Verhältnis geisteswissenschaftlicher Studiengänge bei Frauen und Männern? Wie ist das Verhältnis wirtschaftswissenschaftlicher oder ingenieurtechnischer Studiengänge bei Frauen und Männern? Ich denke, da finden wir auch noch eine Antwort dazu.

Schlusswort

Ulla Burchardt, MdB

So, meine sehr verehrten Damen und Herren. Mein Kollege hat jetzt den letzten Teil des Programms an mich übergeben, um die Veranstaltung heute zu beschließen. Ich will einige Punkte zum Schluss noch einmal hervorheben.

Eines ist für uns als Arbeitsgruppe Bildung und Forschung innerhalb der Bundestagsfraktion deutlich geworden: Für uns als Abgeordnete hat diese Veranstaltung viel von dem gebracht, was Sie vorhin so schön formuliert haben: Man kann auch im Beruf Erfahrung sammeln. Sie haben mit dazu beigetragen, dass heute vieles bei uns angekommen ist. Dafür bedanken wir uns ganz herzlich.

Wir haben jede Menge nachzuarbeiten. Das war uns vorher schon klar. Dazu gehört natürlich auch, dass wir jetzt selbst schauen: Wie bekommen wir eine Selbstverpflichtung und einer Deklaration für faire Praktika in der Fraktion und in der Partei hin? Ich denke, dass wir uns mit Björn Böhning und den Jusos an der Stelle noch mal zusammensetzen werden und schauen, wie wir eine Deklaration ausarbeiten können, die wir an alle unsere Bundesverbände schicken, an Ratsfraktionen und überall da, wo wir selbst Einfluss haben. Je länger ich während der Veranstaltung heute darüber nachgedacht habe, desto überzeugter war ich, dass das noch ein großer Bereich ist, worauf man die öffentlichen Verwaltungen noch mal dezent hinweisen kann.

Ich will an der Stelle noch mal eine Anmerkung machen, weil vorhin das Thema auf den Bundestag gekommen ist. In der Verwaltung des Bundestags werden nur Praktikanten beschäftigt, sofern sie eine Immatrikulationsbescheinigung vorweisen können, d. h. das Problem, dass anstelle normaler Arbeitsverhältnisse Praktikanten beschäftigt werden, ist beim Deutschen Bundestag nicht gegeben. Und in der Regel werden vier- oder sechswöchige Praktika gemacht, die eindeutig Bestandteil der Ausbildung sind. Ich möchte an der Stelle diese klare Unterscheidung machen.

Gleichwohl müssen wir uns natürlich insgesamt überlegen oder auch mal ein bisschen genauer hingucken: Wo läuft was noch? Wir werden im zweiten Bereich, das ist jetzt unsere parlamentarische Aufgabe, schauen, wo können wir als Parlamentarier etwas tun? Ich denke, wir werden dann den Katalog

abearbeiten und noch mal genauer untersuchen: Wo gibt es Lücken, die der Gesetzgeber füllen muss?

Wir haben uns fest vorgenommen, dass wir die Datenerhebung und die systematische Forschung stärken möchten. Wir wollen sowohl beim zuständigen Fachministerium wie auch beim IAB bzw. beim BIBB darauf hinwirken, dass die empirische Forschung in diesem Bereich gestärkt wird. Das ist meiner Ansicht nach ein ganz wichtiger Punkt, an dem wir noch einmal nachhaken müssen.

Und ein weiterer Punkt sind die ganzen Fragen im Zusammenhang mit den Akkreditierungsagenturen. Da müssen wir schauen, wie weit man da noch mal Einfluss nehmen kann.

Was noch zu sagen bleibt: Wir werden diese Veranstaltung dokumentieren. Es wird wegen unserer personellen Möglichkeiten ein bisschen dauern. Wenn Sie Interesse haben, die Dokumentation zu bekommen, dann hätte ich die herzliche Bitte: Schicken Sie doch einfach eine E-Mail an unsere Arbeitsgruppe. Es ist das Einfachste und macht uns die Verteilung leichter. Auch wenn Sie ansonsten im Nachgang noch Anregungen haben, sind Ihre E-Mails sehr willkommen.

Zum Schluss darf ich Dank sagen an alle Referentinnen und Referenten, die uns heute zu Erkenntnissen geführt haben – seien es neue, seien es vorhandene mit vertieft haben. Und ich darf mich ganz herzlich bedanken bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die dafür gesorgt haben, dass das alles heute eine ganz runde Geschichte geworden .

Also noch mal ganz herzlichen Dank an Sie. Ich wünsche Ihnen alles Gute, und wenn Sie mögen, bleiben wir in Kontakt.

Thesenpapiere



Ulla Burchardt

Mitglied des Deutschen Bundestages
Vorsitzende des Ausschusses für Bildung,
Forschung und Technikfolgenabschätzung



Dr. Ernst Dieter Rossmann

Mitglied des Deutschen Bundestages
Stv. Sprecher der Arbeitsgruppe
Bildung und Forschung



Willi Brase

Mitglied des Deutschen
Bundestages
Berichtersteller für berufliche
Bildung

9-Punkte Diskussionspapier zur „Generation Praktikum“

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse von jungen Menschen haben in Europa in den letzten Jahren zugenommen. Um der Arbeitslosigkeit zu entgehen, sehen sich immer mehr Absolventen genötigt, Zeit- und Werkverträge anzunehmen oder in unter- oder unbezahlten Praktikumsverhältnissen zu arbeiten. Auf diese Weise hoffen sie, den Einstieg in das Berufsleben zu schaffen. In mehreren Ländern der Europäischen Union – nach derzeitigem Wissenstand besonders in Frankreich, Deutschland, Italien, Spanien und auf der Ebene europäischer Institutionen – hat sich ein regelrechter „Praktikanten-Arbeitsmarkt“ herausgebildet.

Dieser zeichnet sich durch ein extrem hohes Qualifikationsniveau, flexibelste Arbeitszeiten, niedrige Sozialstandards und geringe bis keine Entlohnung aus. Nachdem auf diesem „Praktikanten-Arbeitsmarkt“ gar kein oder nur ein sehr geringes Gehalt gezahlt wird, werden keine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge abgeführt. Mehr noch, indem die Staaten zum Teil den Unterhalt der Praktikanten finanzieren, zahlen sie sogar noch drauf.

Zwar bietet ein Hochschulabschluss weiterhin am ehesten die Chance, auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Hochschulabsolventen tragen nicht nur das kleinste Risiko, arbeitslos zu werden. Häufig verdienen sie auch besser und haben die interessanteren Jobs. Erwiesen ist aber auch: Das Studium ist längst keine sichere Eintrittskarte mehr in das Berufsleben. Auch Hochschulabsolventen leiden unter dem angespannten Arbeitsmarkt und kämpfen oft monatelang um einen gesicherten Berufseinstieg.

Es gibt private wie öffentliche Arbeitgeber, die diese Situation ausnutzen und reguläre Jobs durch prekäre Arbeitsverhältnisse ersetzen. Häufig reihen sich mehrere Praktika aneinander, so dass die Betroffenen in eine Dauerwarte-

schleife geraten. Der eigentliche Sinn und Zweck eines Praktikums wird damit ad absurdum geführt. Praktika gehören in die Ausbildung oder ins Studium, Absolventen suchen den Einstieg in den Beruf. Die öffentliche Verwaltung, die politisch Verantwortlichen auf allen Ebenen, die Gewerkschaften und die Unternehmen sind aufgerufen, gegen die Ausbeutung von Absolventen an der Schwelle zum Beruf vorzugehen. Anknüpfungspunkte hierfür können sein:

1. Wir brauchen eine effektive Aufklärungskampagne „Nein zur Ausbeutung von Praktikanten“, die das Anliegen und die Rechte der jungen Menschen thematisiert. Die Probleme müssen publik gemacht und Arbeitgeber wie Öffentlichkeit sensibilisiert werden – ohne Panikmache und Verunsicherung von Absolventen, aber auch ohne Verschleierung oder Marginalisierung des Problems.
2. Öffentliche Arbeitgeber müssen eine Vorbildfunktion einnehmen und sich zu Mindeststandards für Praktikanten mit einer abgeschlossenen Ausbildung oder Hochschulabschluss verpflichten. Dazu gehört:
 - a. Arbeitgeber und Praktikanten müssen Ziele und Bedingungen des Praktikums schriftlich vereinbaren, wobei der Erwerb von beruflichen Qualifikationen eindeutig im Vordergrund zu stehen hat.
 - b. Praktika müssen zeitlich begrenzt werden, so dass Arbeitgeber keinen Anreiz mehr haben, reguläre Arbeitsplätze durch Praktikantenstellen zu ersetzen.
 - c. Die Arbeit von Praktikanten mit abgeschlossener Ausbildung oder Studium muss angemessen entlohnt werden.
 - d. Jedem Praktikanten muss ein fester Ansprechpartner (Mentor) zugewiesen werden.
3. Unternehmen, die mit Praktikantenstellen reguläre Arbeitsverhältnisse ersetzen, dürfen von der öffentlichen Hand nicht beauftragt oder gefördert werden.
4. Die Betriebs- und Personalräte sind aufgerufen, ihre Betreuung auch auf Praktikanten auszudehnen und sie bei der Durchsetzung ihrer Rechte zu unterstützen.
5. Es soll eine „Stiftung Praktikum“ eingerichtet werden, die vorbildliche Praktikumsanbieter mit einem Gütesiegel „Faires Praktikum“ ausgezeichnet.

Das Gütesiegel orientiert sich an einem verbindlichen Praktikumsbericht. Wer arbeitsrechtliche Regelungen missachtet, soll ebenfalls öffentlich benannt werden.

6. Die Bundesagentur für Arbeit ist aufgefordert, Absolventen einer Ausbildung oder Hochschulabsolventen nur in Praktika mit definierten Mindeststandards zu vermitteln, die unter Beteiligung der „Stiftung Praktikum“ zu erarbeiten sind. Insbesondere die Hochschulteams der Bundesagentur sind angehalten, Hochschulabsolventen bei der Vermittlung in Praktika verstärkt über ihre Rechte zu informieren.
7. Obgleich Praktikanten bereits heute im Arbeitsrecht und im Berufsbildungsgesetz (§ 26 i.V.m. §10 BBiG) definierte Rechte haben, ist der rechtliche Anpassungsbedarf zu prüfen, um Grauzonen oder Regelungslücken zu schließen.
8. Die Hochschulen sind aufgerufen, mit eigenen Mitteln und Möglichkeiten den Missständen entgegenzutreten. Dazu gehört:
 - a. Das Einrichten einer Berufsbörse; durch regelmäßige Veranstaltungen sollte es Studierenden ermöglicht werden, früher mit Arbeitgebern in Kontakt zu treten.
 - b. Erfahrungen in der Arbeitswelt vermehrt im Studium zu sammeln, also in die Studienordnungen mindestens ein Praktikum festzuschreiben, welches nicht durch sonstige Leistungen ersetzt werden darf.
 - c. Angebote von Kursen, die den Praktikanten ihre Rechte erläutern, da häufig von einem unzureichenden Informationsstand auszugehen ist.
 - d. Regelmäßige Alumni-Treffen, auf denen qualifiziert beraten und unterstützt wird.
9. Die Datenbasis zur Situation von Hochschulabsolventen an der Schwelle zum Beruf muss ausgebaut werden und kontinuierlich Thema der empirischen Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung werden.

Stellungnahme der DGB-Jugend

Die Situation

Der Übergang vom Studium in den Beruf gestaltet sich zunehmend schwieriger. Jedes Jahr schließen 200.000 junge Menschen die Hoch- oder Fachhochschule ab. Von den Universitätsabsolventen finden jedoch weniger als die Hälfte im Anschluss an das Studium eine unbefristete Vollzeitstelle¹.

Dies lässt sich u.a. mit dem fortdauernden Rückgang offener Stellen begründen. So meldet die Bundesagentur für Arbeit, dass im Laufe des Jahres 2004 die öffentlichen und privaten Unternehmen den Agenturen für Arbeit 13,5% weniger offene Stellen zur Besetzung mit Akademikern anboten als im Jahr 2003.

Vor diesem Hintergrund muss über die Hälfte der Absolventen zunächst mit tendenziell prekären Arbeitsverhältnissen, wie befristeten Tätigkeiten, Formen der (Schein-) Selbständigkeit, Honorartätigkeiten, unqualifizierten Übergangsjobs oder Praktika vorlieb nehmen oder ist zunächst arbeitslos.

Bei der Bundesagentur für Arbeit waren im September 2004 fast 100.000 Akademiker ohne Berufserfahrung als Bewerber bzw. als Arbeit Suchende gemeldet, 22,4 % mehr als ein Jahr vorher.² Diese Zahlen verdeutlichen, dass die Krise auf dem Arbeitsmarkt akademische Berufsanfänger erreicht hat.

Angesichts dieser Situation sehen sich immer mehr Absolventen genötigt, nach dem Studium Praktika zu absolvieren, um auf diesem Wege den Berufseinstieg zu schaffen. Bei diesen Praktika handelt es sich um eine besonders prekäre Form der Beschäftigung. Denn hier arbeiten junge, hochqualifizierte Menschen voll in Betrieben mit, ersetzen oftmals reguläre Arbeitsplätze, ohne jedoch einen angemessenen Lohn zu erhalten. Die Hoffnung, im Anschluss an das Praktikum eine Anstellung im selben Betrieb zu erhalten, entpuppt sich häufig als Trugschluss.

Leider wurde das Phänomen der Absolventenpraktika bzw. der so genannten „Generation Praktikum“ bisher kaum erforscht. Das liegt zum einen an dem Status als „Absolventenpraktikant“, der sich in einer rechtlichen Grauzone befindet. Ein anderer Grund ist, dass sich Absolventen, die ein Praktikum machen, oftmals nicht arbeitslos melden.

¹ Vgl. HIS-Projektbericht. Zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt. Eine Befragung der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahres 2001, Hannover 2003.

² Bundesagentur für Arbeit: Jahresbericht Akademiker - Arbeitsmarkt 2005.

Aktuell wurde das Phänomen der „Generation Praktikum“ erstmals in repräsentative Studien einbezogen. So hat der Arbeitsbereich Absolventenforschung der FU Berlin den Abschlussjahrgangs 2000 danach befragt, ob Praktika nach dem Studium absolviert wurden und ob diese vergütet waren. Dabei gaben im Jahre 2005 25 % der Befragten an, nach dem Studium ein Praktikum absolviert zu haben. Dieser Anteil war bei den Frauen mit 29 % (Männer: 20 %) höher. Von diesen Absolventen, die angaben, ein Praktikum nach dem Studium absolviert zu haben, gaben fast die Hälfte (47 %) an, dass es sich um ein unbezahltes Praktikum handelt.

Diese Studienergebnisse geben leider noch nicht darüber Auskunft, wie viele Praktika absolviert wurden, ob die Praktika einen Berufseinstieg erleichtert haben und wie die Qualität der Praktika beschaffen war. Darum wird die DGB-Jugend voraussichtlich im Sommer dieses Jahres eine Befragung von Absolventen durchführen, die diese Aspekte berücksichtigt.

Was allerdings schon heute konstatiert werden kann, ist, dass sich in bestimmten Branchen wie dem Kultur- und Medienbereich, der Architektur oder dem Marketing ein regelrechter „Praktikanten-Arbeitsmarkt“ herausgebildet hat. Dies legen sowohl die Ergebnisse des Arbeitsbereiches Absolventenforschung der FU Berlin als auch die der DGB-Jugend nahe. „Praktika-Karrieren“ betreffen also in erster Linie solche Akademiker, denen durch das Hochschulstudium kein klarer Berufsweg vorgezeichnet ist. Das gilt insbesondere für die Geistes- und Sozialwissenschaften. Außerdem ist eine schwierige Situation auf dem Arbeitsmarkt ein wichtiger Aspekt, was z.B. für Architektur oder Wirtschaftswissenschaften gilt.

Die Folgen

Die derzeitige Situation gleicht einem Teufelskreis: Um der Arbeitslosigkeit zu entgehen, sind immer mehr Absolventen bereit, Praktika zu machen. Dadurch ergibt sich für die Unternehmen die Situation, dass sie auf ein großes Angebot von „praktikumswilligen“ Absolventen zurückgreifen können. Diese Praktikanten übernehmen dann Arbeiten, die eigentlich von regulär angestellten und bezahlten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hätten erledigt werden müssen. Reguläre Jobs werden durch Praktika ersetzt und die Chancen für Berufseinsteiger auf eine reguläre Arbeitsstelle verschlechtern sich weiter.

Auch, wenn noch keine genauen Zahlen über die Anzahl von Absolventen in unter- oder unbezahlten Arbeitsverhältnissen vorliegen, ist sicher, dass der unregulierte Zustand bisheriger Praktikumsstellen zum Missbrauch der Arbeitskraft von Hochschulabsolventen führt. Dies ist nicht nur für die Betroffenen äußerst prekär, sondern zieht auch einen Verdrängungs- und Vernichtungsprozesse regulärer Arbeitsverhältnisse nach sich.

Die Etablierung so genannter „Praktikanten-Arbeitsmärkte“ bzw. zunehmende Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen hat negative Auswirkungen, sowohl für die Prekarisierten als auch für den Staat:

Für junge Menschen, die prekär beschäftigt sind, ist eine individuelle Zukunftsplanung kaum möglich. Die Familienplanung muss warten. Prekäre Beschäftigung verstärkt also das demografische Problem. Hinzu kommt ein zumeist mangelhafter sozial- und arbeitsrechtlicher Schutz, wozu auch gehört, dass diese Beschäftigten keine Anwartschaften in der Sozial- und Rentenversicherung erwerben. Die Stichprobe der DGB-Jugend hat außerdem ergeben, dass prekäre Beschäftigung mit einer sehr negativen Sicht auf den eigenen Werdegang einhergeht und im Extremfall psychische Erkrankungen hervorrufen kann.

Aber auch für den Staat und die Sozialversicherungssysteme ergeben sich negative Folgen. Falls auf diesem Übergangsarbeitsmarkt überhaupt ein Gehalt gezahlt wird, werden keine (oder nur geringfügige) Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge abgeführt. Die schwierige finanzielle Lage in den Sozialversicherungen lässt sich zu einem Teil auch mit der Zunahme sozialversicherungsfreier Beschäftigung begründen. Werden staatliche Hilfen in Anspruch genommen, zahlt der Staat sogar noch drauf. Darüber hinaus wirkt sich die fehlende Konsumkraft negativ auf die Binnennachfrage aus.

Forderung der DGB-Jugend

Die DGB-Jugend vertritt die Position, dass un- oder unterbezahlte Praktika von Absolventen prekär, wenn nicht sogar sittenwidrig sind. Unter dem Deckmantel von für den Berufseinstieg wichtigen Praktika, landen immer mehr Absolventen in niedrig entlohnenden, rechtsfreien und unsicheren Beschäftigungsformen.

Die DGB-Jugend sieht ein großes soziales und ökonomisches Problem im wachsenden „Praktikanten-Arbeitsmarkt“. Um der weiteren Vernichtung regulärer Arbeitsstellen durch Praktika und einer weiteren Prekarisierung von jungen Menschen entgegenzuwirken, fordert die DGB-Jugend die Bundesregierung auf, gesetzliche Regelungen zum Schutz von Praktikantinnen und Praktikanten durchzusetzen.

Weitere Information:

www.dgb-jugend.de

www.students-at-work.de

Hintergrund: Prekarisierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Nach Ansicht der DGB-Jugend bilden Absolventenpraktika nur die Spitze einer zunehmenden Prekarisierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Immer mehr sozialversicherungspflichtige Vollzeitstellen werden zugunsten von Mini- und Midi-Jobs oder Honorartätigkeiten abgebaut – oder aber durch Praktika ersetzt. Dies wurde durch eine Politik, die geringfügige Beschäftigung förderte, mit verursacht. Diese Tendenz belegt die Datenlage: Der Bestand an Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmerinnen ist zwischen 1991 und 2004 um ein Fünftel gesunken. Ca. 6 Millionen Personen sind aus dieser Gruppe ausgeschieden, so dass sich der Gesamtumfang von ehemals 29,5 Millionen Vollzeitbeschäftigten auf 23,75 Millionen verringerte.

Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten hat sich seit Anfang der neunziger Jahre von 5,5 Millionen auf heute knapp 11 Millionen nahezu verdoppelt. Nicht jede Teilzeitarbeit fällt unter „prekäre Beschäftigung“, allerdings ist zu vermuten, dass dabei sozialversicherungspflichtige in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs) umgewandelt wurden. Ein nicht geringer Teil der Mini-Jobber dürfte eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorziehen. An Bedeutung gewonnen hat auch die (Schein-)Selbständigkeit, die auf 11 % (4,25 Millionen Erwerbstätige) angewachsen ist. Anfang der neunziger Jahre hatte der Anteil noch bei 9 % gelegen.³

³ Vgl. Deutsche Bundesbank, Monatsbericht Juli 2005.

Thesen zum Thema „Praktika nach dem Studium“

(Karl-Heinz Minks. HIS)

- Praktika gehören in aller Regel in das Studium und nicht in den Anschluss des Studiums. Ausnahmen bestätigen die Regel. In den Ausnahmefällen ist davon auszugehen, dass das Praktikum von exzellenter Qualität ist.
- Daher versteht es sich von selbst, dass es kein verbindliches Mindestsalär für graduierte Praktikanten geben muss. Mit der Forderung nach einem solchen Mindestsalär hilft man bei der Etablierung eines Billiglohnssektors für Hochschulabsolventen mit.
- Das Phänomen „Praktikum nach dem Studium“ hat mindestens fünf Aspekte:
 - Es kann ein - konjunkturell bedingt - vorübergehendes Phänomen aufgrund schlechter Beschäftigungschancen für Hochschulabsolventen sein.
 - Es kann eine neue Strategie im Rahmen der Personalentwicklung sein bzw. werden („Probetraining“)
 - Es kann sich um eine missbräuchliche Nutzung (Ausnutzung) von Hochschulabsolventen handeln, um kurzfristig billige Arbeitskräfte zur Verfügung zu haben (z. B. als Lückenfüller).
 - Es kann aus der Sicht der Absolventen eine Strategie sein, um sich für Spezialgebiete zu qualifizieren, die den Weg in eine angestrebte Tätigkeit öffnen hilft.
 - Es kann ein Ausdruck mangelnder „Employability“ von Hochschulabsolventen sein. Dies kann, solange im Studium hier zu wenig geleistet wird, immer als Rechtfertigung für eine Verbreitung von Praktika dienen.
- Die Abfolge mehrerer Praktika (Praktikumskarrieren) können der beruflichen Karriere schaden. Personalverantwortliche werden sich fragen, warum aus keinem der Praktika ein Beschäftigungsverhältnis entstanden ist.

- Über den Umfang, die Zahl und die Dauer von Praktika gibt es gegenwärtig keine genauen Zahlen, sondern nur Daten, die eine gewisse Plausibilität haben.
- HIS hat ungenaue Zahlen bis zum Jahrgang 2001 (befragt 2002/03). Demnach war das Phänomen Praktikum bis dahin zu vernachlässigen.
- Für die Jahrgänge 2002/03 gibt es nicht repräsentative Daten. Es handelt sich um ca. 900 Absolventen ausgewählter Fachrichtungen. Daraus ergeben sich starke Indizien für die Annahme, dass Praktika von Graduierten zugenommen haben, allerdings nicht in dem Maße, das durch die Medien Glauben gemacht wird („Generation Praktikum“). Der relativ hohe Anteil bei Wirtschaftswissenschaftlern mit Uni-Diplom überrascht auf den ersten Blick (ca. 16 Prozent).
- Die Häufigkeit von Praktika variiert stark nach Fachrichtungen und Abschlussart (FH-Absolventen sowie Ingenieure und Informatiker haben selten, Sozialwissenschaftler und WiWis (Uni) überdurchschnittlich häufig Praktika absolviert).
- Die Dauer von Praktika variiert zwischen einem und sechs Monaten. Längere Praktika sind quantitativ zu vernachlässigen.
- Die Häufigkeit von Praktika lässt nicht den Schluss zu, dass sich bedeutende Anteile in sog. Praktikumsschleifen befinden. Nach ca. einem halben Jahr nimmt die Praktikumsaktivität deutlich ab.
- Unsere derzeit im Feld befindliche Befragung geht dem Phänomen Praktikum nach.

Schlüsse: Eine Überzeichnung der Lage führt zu verbreiteter Verunsicherung von Studierenden und ist geeignet, diese den Praktika zuzutreiben. Gleichwohl muss das Problem ernst genommen werden: als Kritik am Studium, als mangelndes Selbstmanagement von Absolventen und als Missbrauch durch Betriebe. Die beste Strategie gegen diese Erscheinung ist eine frühzeitige Netzwerkbildung durch ein praxisnahes Studium und durch Praktika während des Studiums (Gesicht zeigen!).

Darüber hinaus ist es zu begrüßen, wenn Gütesiegel für Praktika vergeben werden, wenn Kriterien für gute Praktika entwickelt werden, die sich dann auch Hochschulen für studienbezogene Praktika zueigen machen können und wenn Missbrauch offen gelegt wird. Unternehmen, die Missbrauch betreiben, schaden sich mittelfristig selbst; gute Absolventen meiden solchen Betriebe.

Fairer Umgang mit Praktikanten im Unternehmen

Praktika sollten auf dem Weg zum ersten festen Job Orientierungspunkte sein. Nicht zu unrecht klagen Praktikanten jedoch oft über üble Bedingungen am Arbeitsmarkt. In den vergangenen Monaten begann sich allseits Gegenbewegung zu formieren. Die Berliner mittelständische Unternehmensberatung LEXTA ist FAIR COMPANY der ersten Stunde.

Was zeichnet eine FAIR COMPANY aus?

FAIR COMPANY entstand auf Initiative der Zeitschrift „junge karriere“. Das Gütesiegel wird seit September 2004 an Unternehmen verliehen, die sich zur Einhaltung festgelegter Fairnessregeln im Umgang mit Praktikanten verpflichten. Fair Companies ersetzen z.B. Vollzeitstellen nicht durch Praktikanten oder verdrängen Absolventen nicht mit Praktika, wenn diese sich auf Festanstellung beworben haben. Neben der ernsthaften Möglichkeit zur beruflichen Orientierung bieten Fair Companies Praktikanten eine adäquate Arbeitsvergütung, bei LEXTA sogar 1000,- Euro. Warum LEXTA eine FAIR COMPANY ist. Da sich das Expertenwissen von LEXTA einer ungebrochen hohen Nachfrage gegenüber sieht, sucht LEXTA ständig neue qualifizierte Mitarbeiter sowie potentiellen Nachwuchs.

Im Umgang mit Praktikanten waren die angesprochenen Fairnessregeln bei LEXTA von jeher Standards. Es verwundert also nicht, dass es ein Praktikant war, der die Geschäftsführung auf die Kampagne aufmerksam machte. Seit Oktober 2004 ist LEXTA bereits Teil der Initiative und somit eine FAIR COMPANY der ersten Stunde. Dass Fairness auch im wirtschaftlichen Umfeld eine wichtige Voraussetzung für Wachstum ist, ist eine eherne Regel der Geschäftsführung von LEXTA – sowohl im Umgang mit Klienten als auch mit Mitarbeitern. Da wo die Leistung jedes Einzelnen anerkannt und geachtet wird, wachsen gesunde Unternehmen.

Fairness ist nicht nur eine Voraussetzung für Loyalität. Fairness ist auch eine Bedingung für Leistung. Es ist nicht allein wichtig, die passenden Mitarbeiter früh zu finden sondern sie durch Respekt und Akzeptanz von Anbeginn langfristig positiv zu binden. Für LEXTA ist das Teil des Erfolges. Bisher resultierten aus acht fertig absolvierten Praktika fünf neue Arbeitsplätze. LEXTA ist ein Beratungsunternehmen mit ausgeprägtem Know-how im IT-Management. Hinter der LEXTA CONSULTANTS GROUP steht ein wachstumsstarkes Berliner Beratungshaus mit Fokus auf dem IT-Management. Für LEXTA arbeiten Spezialisten, die sowohl im Bereich Informationstechnologien als auch in der Top-Managementberatung profunde Kenntnisse aufweisen. Unsere Mitarbeiter sind deshalb mehrheitlich Wirtschaftsingenieure, Betriebswirte, Informatiker oder Wirtschaftsmathematiker. Circa 30 Berater stehen

weltweit führenden Klienten vorwiegend aus Industrie, Energiewirtschaft und Telekommunikation zur Seite.

Thesen

Heike Kuss, Beraterin im Hochschulteam Agentur für Arbeit Berlin Mitte

Thesen:

- Praxis hat den gleichen Stellenwert wie Studienabschluss
- Praktika sollten während des Studiums absolviert werden
- Klare Vorstellungen von beruflichen Möglichkeiten erleichtern den Berufseinstieg
- Praktika sind kein Ersatz für fehlende Bewerbungsstrategien
- Praktika sind kein Instrument der Unternehmensförderung

Lebensläufe der Referentinnen und Referenten

Björn Böhning

2.6.1978	Geburt in Geldern am Niederrhein
1986	Einschulung in Lübeck
1994	Eintritt in die SPD
1995-1997	Sprecher der Lübecker Jusos, Mitglied im SPD-Kreisvorstand
1997	Stellv. Juso-Landesvorsitzender Schleswig-Holstein
1998	Bundesausschussvertreter der Jusos Schleswig-Holstein
1998	Abitur am Carl-Jacob-Burckhardt-Gymnasium in Lübeck
1998-1999	Zivildienst in einer Behindertenwerkstatt in Lübeck
1999-2004	Studium der Politikwissenschaft am Otto-Suhr-Institut der Freien Universität Berlin – Stipendiat der Hans-Böckler- Stiftung
Ende 2004	Studienabschluss (Diplom-Politologe)
2001-2004	Stellv. Juso-Bundvorsitzender
seit Juni 2004	Juso-Bundvorsitzender
seit Nov 2005	gewähltes Mitglied des Parteivorstands

Politische Schwerpunkte

- Beschäftigungspolitik
- Ausbildung / Jugendarbeitslosigkeit
- Reform des Sozialstaats

Sonstige Aktivitäten

- Mitglied in der Redaktion der Zeitschrift spw – Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft

Mitgliedschaften

- Gewerkschaft ver.di
- Forum Demokratische Linke 21 (DL 21)
- Denkfabrik

Hobbies

- Handball
- Lesen

Veröffentlichungen

- Böhning, Björn/ Burmeister, Kai (2004),
Generationen & Gerechtigkeit, Hamburg

Richter, Nikola

Nikola Richter, geboren 1976 in Bremen, studierte Germanistik, Anglistik und Komparatistik in Tübingen, Norwich (GB) und Berlin. Danach Stipendien-, Praktika- und Jobmarathon. Unter anderem arbeitete sie als Sprachdozentin der Robert-Bosch-Stiftung an der Universität Pécs (Ungarn) und absolvierte mehrere Medien-Hospitationen, unterstützt vom Auslandsjournalismus-Programm der Besser- und der Studienstiftung. Konzeption und Leitung des derzeit eingefrorenen Online-Literaturmagazins „www.schriftstelle.de“. Mitbegründerin der Berliner Lesebühne „visch & ferse“ mit monatlichen Auftritten im Münzsalon. Arbeitet jetzt für die Zeitschrift „Kulturaustausch“. Sie veröffentlichte Erzählungen und Lyrik, arbeitet als Theaterautorin und lebt in Berlin.

Veröffentlichungen:

- Nikola Richter: *Die Lebenspraktikanten*. Fischer Taschenbuchverlag, Frankfurt am Main 2006, 8,00 Euro.
- Nikola Richter: *Oder mal wieder Halma*. Sukultur, Berlin 2004, 1 Euro.
- Nikola Richter: *roaming*. Lyrikedition 2000, München 2004, 9,50 Euro.

Kurzvita

Karl-Heinz Minks

Telefon : 0511-1220-203

Link_Mail minks@his.de



Studium der Sozialwissenschaften an der Universität Göttingen.

Seit 1981 Mitarbeiter bei der HIS Hochschul-Informationssystem GmbH.

Leiter des Projektbereiches Absolventenforschung; Schwerpunkte: Absolventen-Längsschnittuntersuchungen, Modernisierung und Wandel des Beschäftigungssystems, Weiterbildung, Ingenieurqualifikation und Kompetenzanforderungen des Beschäftigungssystems. Langjährige ehrenamtliche Mitarbeit beim VDI.

Kurzlebenslauf

Marcus Lippold

Verantwortet die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der LEXTA GmbH in Berlin. Bei der inhabergeführten Unternehmensberatung, die auf IT-Management spezialisiert ist, heuerte der ausgebildete Historiker 2004 an. Bereits nach dem Studium sammelte er einschlägige PR-Erfahrungen, u.a. in der renommierten American Academy in Berlin-Wannsee. Derzeit bildet er sich im Rahmen eines Abendstudiums zum PR-Berater weiter.

Abseits des Bürotisches hält er sich durch Ausdauerläufe fit. Darüber hinaus betreibt er mit einem Freund ein Internet-Portal und stiftet auch sonst all-erhand Web-Sinn. Zudem ist er politisch aktiv und versucht sich an einer Disser-tation.

Persönliche Angaben:

Nationalität: deutsch

Fremdsprachen: Englisch, Französisch, Russisch

Berufserfahrung:

Seit 2004	LEXTA GmbH, Berlin, Public Relations & Öffentlichkeitsarbeit
2003 - 2004	Kuhn und Cie, Berlin; Privatkundenbetreuung
2003	American Academy Berlin; PR-Praktikum
1999 - 2001	Universität Erfurt, Tutor mit Lehrauftrag

Ausbildung:

2005 - 2006	PR-Berater, University of Management and Communication, Potsdam
1997 - 2003	Historiker (M.A.), Friedrich-Schiller-Universität Jena

Heike Kuss

Geb. 08.07.1957 in Berlin

Verheiratet, 2 Kinder , 26 und 18 Jahre

1976 Abitur,

Studium an der Humboldt –Universität zu Berlin
Russisch- Tschechisch , Lehramt

Berufserfahrungen im Bereich der Aus - und Weiterbildung ,
Berufsschulinspektor,

seit 1990 in der Bundesagentur für Arbeit ,
Fachvermittlungsdienst für besonders qualifizierte Fach- und Führungskräfte

seit 1996 Beraterin im Hochschulteam Agentur für Arbeit Berlin Mitte

Martina Perreng

- geboren am 30.10.1960 im Saarland, verheiratet
- Abitur 1980
- Studium (Jura, Literaturwissenschaft, Politik) in Saarbrücken, Bonn und München
- 1. Examen 1986, Referendariat in Rheinland-Pfalz, 2. Examen 1989
- kurze anwaltliche Tätigkeit, ab 1990 Tätigkeit beim Deutschen Gewerkschaftsbund, zunächst in der Prozessvertretung vor den Arbeitsgerichten 1. und 2. Instanz,
- seit 2000 beim DGB-Bundesvorstand als Referatsleiterin zuständig für Individualarbeitsrecht