

Praktikum und Mindestlohn. Der Faktencheck



Inhalt

1 Das Praktikum in zehn Punkten	3
2 Wer macht Praktika und wo?	4
2.1 Praktika – jung, weiblich und während des Studiums	5
2.2 Die typischen Arbeitgeber	5
3 Praktika und Mindestlohn – ist nun alles besser?	7
3.1 Verbesserungen durch den Mindestlohn	8
3.2 Ein Muss: Der schriftliche Praktikumsvertrag	8
3.3 Umgehungsstrategien der Arbeitgeber	9
4 Qualität von Praktika nach wie vor unzureichend	11
5 Die Situation der Praktikant_innen	13
6 Praktikum – Definition und Rechtsgrundlagen	18
7 Was tun bei Rechtsverstößen?	22
8 Fazit und Forderungen	24
9 Darstellung des Auswertungsverfahrens	27
Impressum	28



1 Das Praktikum in zehn Punkten

I. Praktikum ist nicht gleich Praktikum.

Hinter dem gleichen Wort verbergen sich oft unterschiedliche Formen. Zu ihnen zählen Pflichtpraktika vor und während einer Ausbildungszeit, freiwillige Praktika begleitend zum Studium als auch Praktika für den Berufseinstieg. In der Praxis sind zudem weitere Muster wie das freiwillige Pflichtpraktikum zu finden, das aus verpflichtenden und freiwilligen Abschnitten besteht.

II. Zahl der Praktika bleibt konstant. Jedes Jahr werden in Deutschland ca. 600.000 Praktika absolviert. Diese Zahl unterliegt im Zeitverlauf gewissen Schwankungen, jedoch keinem klaren Trend.

III. Mindestlohn bei Praktika erfolgreich.

Vor Einführung des Mindestlohns lag der Durchschnittsverdienst bei 4,50 Euro/Stunde (Brutto). Damit schützt der Mindestlohn nicht nur vor Ausbeutung, sondern trägt auch zur Verbesserung der Qualität des Praktikums bei.

IV. Arbeitgeber versuchen, den Mindestlohn zu umgehen.

Durch Kombinierung von Freiwilligen- und Pflichtpraktika, durch Umkettierung von freiwilligen zu Pflichtpraktika oder durch fiktive Reduzierung der Arbeitszeit.

V. Praktika sind vorwiegend weiblich. Im Untersuchungszeitraum lag der Frauenanteil bei 63 Prozent.

VI. Praktika gibt es vor allem in Gesundheits-, Bildungs- und Sozialberufen: 54 Prozent aller Praktika finden in diesen Berei-

chen statt. Dabei werden 25 Prozent aller Praktika im öffentlichen Dienst und 75 Prozent in der Privatwirtschaft vergeben.

VII. Kaum Praktika in Großunternehmen.

Praktikant_innen sind vorrangig bei kleinen und mittleren Betrieben beschäftigt.

VIII. Arbeitgeber sind oft nicht praxistauglich.

Die Qualität der angebotenen Praktika ist häufig unzureichend. Dabei hängt der Nutzen für die Praktikant_innen erheblich von der Qualität ab. Oft wird in der Praxis vom vorher vereinbarten Praktikumsplan abgewichen. Die Betreuung von Praktikant_innen durch qualifiziertes Personal ist häufig nicht gegeben. Sie haben somit in der Praxis häufig immer noch schlechtere Bedingungen als andere Beschäftigte.

IX. Praktikum bedeutet unsichere Beschäftigung.

Praktikant_innen erwarten weitaus mehr Veränderungen ihrer Erwerbssituation als andere Beschäftigtengruppen. So gehen sie davon aus, dass sie häufiger ihren Arbeitgeber wechseln und häufiger ihren Arbeitsplatz verlieren werden. Damit sind Praktika Teil eines unsicheren Berufseinstiegs für junge Menschen. Oft verbunden mit erheblichen Auswirkungen auf Lebens- und Familienplanung

X. Hohe Belastungen durch Praktikum.

Praktikant_innen berichten häufig von Stress und hohen Anforderungen. So erleben sie den Zeitdruck bei der Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben und haben Probleme beim Abschalten von der Arbeit.

2 Wer macht Praktika und wo?

Das A und O für junge Menschen ist ein sicherer Arbeitsplatz. Das machte die im Herbst 2015 erschienene Shell-Jugendstudie erneut deutlich. Mit 95 Prozent ist dies die Top-1-Priorität bei der Anforderung an die Berufstätigkeit. Doch die Realität sieht anders aus.

In den vergangenen Jahren ist der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse – Vollzeit, unbefristet, direkt beim Arbeitgeber tätig – an allen Arbeitsverhältnissen kontinuierlich zurückgegangen. Atypische Beschäftigungsver-

hältnisse dagegen verbreiten sich gerade bei jungen Beschäftigten zunehmend.

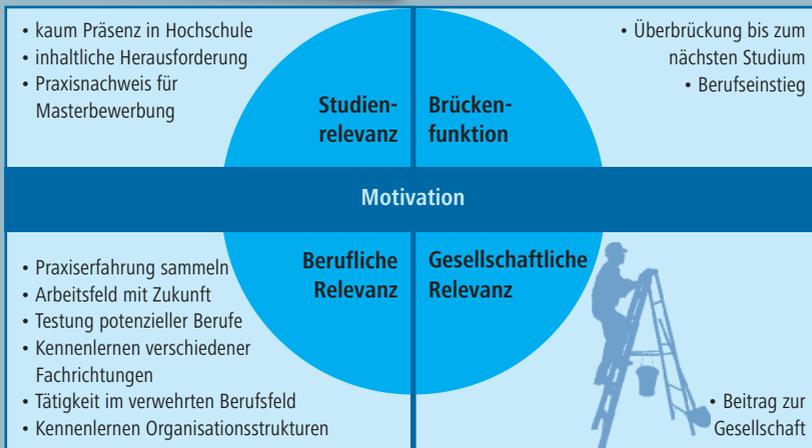
Praktika sind damit Teil eines insgesamt unsicherer werdenden Berufseinstiegs für junge Menschen.

Motivation für Praktika

Bei der Durchführung von Praktika steht der Erwerb von praktischen Kenntnissen und Fähigkeiten im Vordergrund. Bei Praktika mit verpflichtendem Charakter oder Anteilen geht hierbei der Impuls zur Aufnahme eines Praktikums von der Ausbildungsstätte bzw. von den Ausbildungsgesetzen aus. Bei freiwilligen Praktika liegt hingegen eine intrinsische Motivation der Praktikant_innen vor. Unabhängig vom Impulsgeber können vier unterschiedliche Motivlagen identifiziert werden, mit denen Praktikant_innen ein Praktikum begründen. Diese Motivlagen treten entweder einzeln oder auch in Kombination auf.

Atypische Beschäftigung findet häufig unter prekären Bedingungen statt, auch wenn nicht jede atypische Beschäftigung zwangsläufig prekär ist.

Die Gewerkschaftsjugend fordert:
Gute und sichere Beschäftigungsverhältnisse und Einkommenssicherheit für junge Menschen.



2.1 Praktika – jung, weiblich und während des Studiums

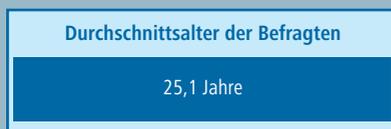
Praktikant_innen sind überwiegend weiblich.

Im Erhebungszeitraum sind 63 Prozent der Personen in einem Praktikumsverhältnis weiblich, während bei den abhängig Beschäftigten insgesamt oder auch bei den jüngeren Beschäftigten dies nur insgesamt die Hälfte der Fälle ist. Bei den Auszubildenden überwiegt das männliche Geschlecht.



Praktikant_innen sind jung

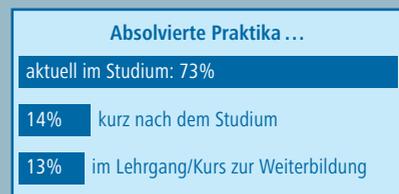
Praktikant_innen sind mit durchschnittlich 25 Jahren deutlich jünger als die abhängig Beschäftigten insgesamt (43 Jahre). Damit sind sie drei Jahre älter als die Auszubildenden (21,7 Jahre) und geringfügig älter als die von uns herangezogene Vergleichsgruppe der jungen abhängigen Beschäftigten (23,4 Jahre). Der überwiegende Teil der Praktikant_innen ist zwischen 18 und 29 Jahre alt.



Kaum Praktika nach dem Studium

Für den Untersuchungszeitraum gaben nur 14 Prozent der Praktikant_innen an, unmittelbar zuvor ein Studium absolviert zu haben.

Dem stehen im gleichen Zeitraum 73 Prozent der Praktikant_innen gegenüber, die sich während des Zeitpunktes der Befragung in der Hochschulausbildung befinden. Dies weist darauf hin, dass offenbar Praktika während des Studiums das typische Phänomen sind, während Praktika unmittelbar nach dem Studium eine Ausnahme darstellen.



Der **gesetzliche Mindestlohn** gilt nicht für unter dreimonatige freiwillige Praktika während des Studiums. Die Gewerkschaftsjugend fordert den Mindestlohn für solche Praktika ab dem ersten Tag.

2.2 Die typischen Arbeitgeber

Typische Branchen

In welchen Bereichen werden Praktikant_innen beschäftigt?

Aus der Praxis sind Beispiele bekannt, die vom Schülerpraktikum im Rechtsanwaltsbüro über das studienbegleitende Praktikum der Pharmaziestudentin oder dem Pflichtpraktikum während des Sozialpädagogikstudiums bis hin zum unterbezahlten Akademiker in der Medienagentur reichen.

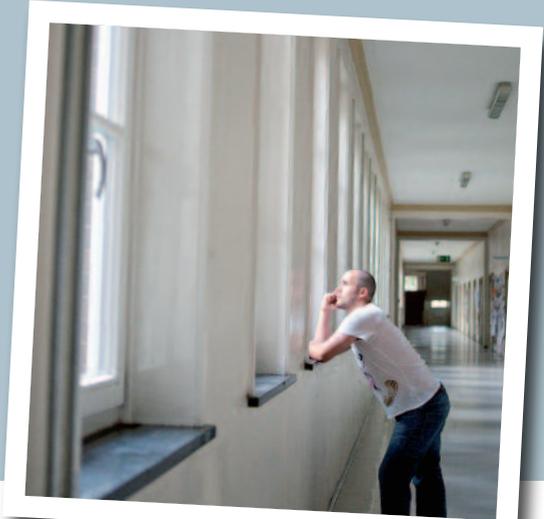
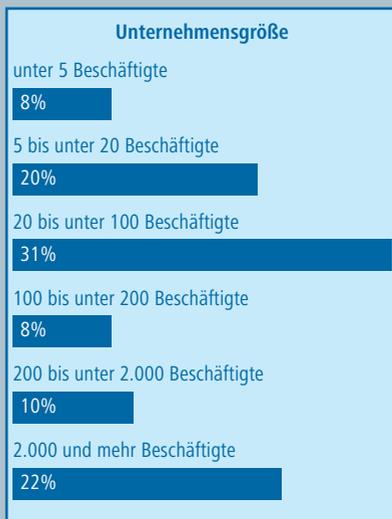
Mit Hilfe dieser Untersuchung lässt sich diese Frage repräsentativ beantworten.

Praktikant_innen sind überwiegend und markant im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (25 Prozent) und im Bildungswesen (19 Prozent) beschäftigt, gefolgt von den unternehmensnahen Dienstleistungen (zehn Prozent). Dabei werden 25 Prozent der Praktika im öffentlichen Dienst und 75 Prozent in der Privatwirtschaft absolviert.



Typische Betriebsgrößen

Praktikant_innen sind, verglichen mit den gesamten Beschäftigten, überdurchschnittlich häufig in kleineren Betrieben beschäftigt. Das legt den Verdacht nahe, dass Praktika gerade bei kleineren Unternehmen zur Ausweichmöglichkeit für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung herangezogen werden.



3 Praktika und Mindestlohn – ist nun alles besser?



Der Anfang 2015 auf Druck der Gewerkschaften eingeführte gesetzliche Mindestlohn ist ohne Zweifel eine der größten arbeitsmarktpolitischen Verbesserungen der letzten Jahre. Der Mindestlohn sorgt für ein höheres Einkommen von über vier Millionen Beschäftigten, lässt die Steuereinnahmen des Staates steigen und führt zu sprudelnden Beiträgen in den Sozialversicherungen.

Auch im Bereich von Praktika bewirkt der Mindestlohn einige Verbesserungen, allerdings ohne alle Probleme in diesem Feld zu beheben.

Gerade mit der Ausnahme für freiwillige Praktika unter drei Monaten, die während einer Ausbildung oder während des Studiums absolviert werden, bleibt der Mindestlohn hinter seinen Möglichkeiten zurück und Tür und Tor

sind geöffnet für Umgehungsstrategien der Arbeitgeber.

Dass die Einführung des Mindestlohns auch für Praktika längst überfällig war, zeigen die Vergütungen deutlich.



Vor Einführung des Mindestlohns verdienten fast zwei Drittel (64,6 Prozent) aller Praktikant_innen weniger als 800 Euro brutto. Umgerechnet auf eine 40 Stunden Woche bedeutete das eine Vergütung von weniger als 4,61 Euro pro Stunde. Zu Recht wurde diese Dumpingpraxis durch die Einführung des Mindestlohns eingedämmt.

3.1 Verbesserungen durch den Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle freiwilligen Praktika, die nach einem Studienabschluss oder nach einer Berufsausbildung geleistet werden. Außerdem wurden Praktika im Gesetz das erste Mal außerhalb des Mindestlohngesetzes definiert.

Darin wird der **Lerncharakter** eines Praktikums betont und die Möglichkeit von Missbrauch durch verbesserte Rechtssicherheit deutlich eingegrenzt. (Siehe Seite 18: 6 Praktikum – Definition und Rechtsgrundlagen)

3.2 Ein Muss: Der schriftliche Praktikumsvertrag

Außerdem gilt für Praktika in Zukunft auch das Nachweisgesetz. Das bedeutet, dass es ein zwingendes Recht auf einen schriftlichen Praktikumsvertrag, ähnlich dem Arbeits- oder Ausbildungsvertrag gibt. Dieser muss vor Beginn des Praktikumsverhältnisses vorliegen

Das **Nachweisgesetz** verpflichtet Arbeitgeber, die wesentlichen Bedingungen eines Arbeitsvertrages aufzuzeichnen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Das ist spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses zu erledigen, wenn das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat andauert. Dasselbe gilt, wenn wesentliche Vertragsbedingungen später geändert werden.

und dem_der Praktikant_in ausgehändigt werden.

In diesem Vertrag müssen insbesondere folgende Dinge geregelt werden:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele
- Beginn und Dauer des Praktikums
- Zahlung und Höhe der Vergütung
- Dauer des Urlaubs
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

Mit dieser Maßnahme verbessern sich die Klagemöglichkeiten der Betroffenen im Streitfall, und es wird die Transparenz des Anstellungsverhältnisses erhöht.

Forderungen der Gewerkschaftsjugend: Praktika müssen fair entlohnt werden. Kein Praktikum ohne Vergütung. Der Mindestlohn muss auch für freiwillige Praktika während des Studiums gelten. Für Pflichtpraktika und Praktika zur Berufsausbildungsorientierung muss der BAföG-Höchstsatz gezahlt werden.

3.3 Umgehungsstrategien der Arbeitgeber

Die dieser Auswertung zugrunde liegende Untersuchung macht deutlich, dass einige Arbeitgeber versuchen, den Mindestlohn beim Thema Praktikum zu umgehen. Im Folgenden haben wir einige Beispiele der uns dargestellten Fälle zusammengestellt. Die Namen sind dabei erfunden.

Zeit ist Geld – auch beim Praktikum

Die zeitliche Dimension eines Praktikums hat einen entscheidenden Einfluss auf die Vergütung. So sind Praktika mit mindestens dem Mindestlohn zu vergüten, wenn sie während einer Ausbildungszeit freiwillig und länger als drei Monate dauern als auch wenn sie freiwillig nach Abschluss einer Ausbildungszeit zum Berufseinstieg absolviert werden. Das hat laut Gesetzeslage zur Folge, dass Pflichtpraktika nicht und freiwillige Praktika nur unter bestimmten Voraussetzungen vergütet werden müssen.

Sabine K., 26: »Ich wollte während des Studiums ein freiwilliges Praktikum zur Berufsorientierung machen. Mein Praktikumsgeber hat mir mitgeteilt, dass in seinem Unternehmen keine freiwilligen Praktika mehr angeboten werden. Ich sollte daraufhin zu meinem Hochschulprofessor gehen und mir von ihm einen Nachweis ausstellen lassen, dass es sich bei meinem Praktikum um ein Pflichtpraktikum handelt. Ich war sechs Monate in dem Unternehmen und habe in der ganzen Zeit keine Vergütung bekommen.«

Hülya D., 24: »Ich habe in einem Unternehmen ein Praktikum von insgesamt neun Monaten absolviert. Die ersten sechs Monate im Rahmen eines Pflichtpraktikums, die letzten drei Monate als freiwilliger Praktikant. Das Unternehmen hat mir zwei verschiedene Praktikumsverträge ausgestellt. Eine Vergütung habe ich nicht bekommen.«

Umwandeln von freiwilligen zu Pflichtpraktika

Immer mehr junge Menschen berichten davon, dass ihnen Unternehmen nur Praktikumsplätze zur Verfügung stellen, wenn sie sich vorher durch die Universität bescheinigen lassen, dass es sich um ein Pflichtpraktikum handelt, obwohl sie im Vorfeld eindeutig nach einem freiwilligen Praktikumsplatz gefragt haben. Unternehmen versuchen so, den Wunsch von jungen Menschen nach Berufsorientierung gezielt auszunutzen und umgehen so den Mindestlohn.

Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit

Praktikumsverhältnisse mit 35 und mehr Wochenstunden sind keine Seltenheit, sondern eher die Regel. Einige Unternehmen nutzen die Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit, um den Mindestlohn zu umgehen. Auf dem Papier arbeiten Praktikant_innen dann nur noch 20 oder 25 Stunden und bekommen dafür auch den gesetzlichen Mindestlohn. Real werden dann aber wieder 35 und mehr Stunden gearbeitet.

Carsten F., 29: »Ich habe einen Praktikumsvertrag mit einer Arbeitszeit von 25 Stunden unterschrieben. Mein Arbeitgeber sagte mir bei der Unterschrift, dass die wöchentliche Arbeitszeit in dem Unternehmen von 38 Stunden auch für mich gelte. Bekommen habe ich monatlich 900 Euro brutto.«

Umwandlung von normalen Beschäftigungs- zu Praktikumsverhältnissen

Gerade bei kurzfristiger Beschäftigung scheinen einige Unternehmen vermehrt normale Arbeitsverhältnisse in Praktikumsverhältnisse umzuwandeln. Dies ist sowohl bei Ferienjobs wie auch bei Nebenjobs beobachtbar. Studierende, die z.B. vorher in ihrem Nebenjob klar den Mindestlohn bekommen haben, werden in einigen Bereichen nur noch Praktikumsverträge mit unter dreimonatiger Laufzeit angeboten.

Sandra F., 23: »Ich jobbe seit drei Jahren während des Sommers nebenbei in der Gastronomie. Im April 2015 bekam ich anstelle eines Anstellungsvertrags nur noch einen Praktikumsvertrag von drei Monaten – mit der Begründung, dass hierfür der Mindestlohn nicht gezahlt werden müsste. Bekommen habe ich nicht mehr 11,50, sondern 7 Euro plus Trinkgeld.«

Petra K. 25: »Ich habe nach meiner Uni ein Praktikum in einem Kino gemacht und dafür 7,55 Euro pro Stunde bekommen. Grund dafür war, dass mein Unternehmen in den Pausenräumen kostenlose Getränke zur Verfügung stellte.«

Anrechnungen von Sachleistungen

Auch bei Praktika werden vermehrt Sach- und Zusatzleistungen der Unternehmen auf den Mindestlohn angerechnet. Gibt das Unternehmen beispielsweise Geld zum Kantineessen dazu oder gibt es Kaffee oder Wasser gratis, werden diese Leistungen in einigen Fällen genutzt, den Mindestlohn zu unterlaufen. Bezahlt wird dann real weniger – mit Verweis auf die ansonsten noch gewährten Vergünstigungen.



4 Qualität von Praktika nach wie vor unzureichend

Arbeitsbedingungen

Zentral für die Beurteilung der Arbeitsverhältnisse von Praktikant_innen sind in jedem Fall die Arbeitsbedingungen. Generell ist festzuhalten, dass Praktikant_innen mit ähnlichen Arbeitsbedingungen wie andere Beschäftigtengruppen umzugehen haben. Vor allem im Bereich der psychischen Belastungen zeichnen sich Tendenzen ab, die auch durch andere Vergleichsstudien für junge Beschäftigte typisch sind. So können gut ein Drittel der Praktikant_innen nur schlecht von der Arbeit abschalten. Jede_r fünfte Praktikant_in klagt

über Zeitdruck, über ein Drittel aller Praktikant_innen beschreibt sich als aufopfernd für den Beruf.



Betreuungssituation

Die Betreuungsleistung während des Praktikums hat einen entscheidenden Einfluss auf die inhaltliche Qualität oder die Zufriedenheit der Praktikant_innen.

So zeigt sich in den Fällen mit einer umfassenden Betreuung, dass diese Praktika als lehrreich und gewinnbringend bewertet wur-

den. Bei unzureichender Betreuung wird hingegen die inhaltliche Qualität des Praktikums als vermindert oder gar als nicht vorhanden angesehen.

Die Art und die Intensität der Betreuung, einschließlich der damit verbundenen Arbeits-

! Gutes Praktikum braucht gute Betreuung!

Angebotene Betreuungsleistungen	
durch Hochschulen (bei verpflichtenden Prak.)	durch Praktikumsorganisation
fachlich-inhaltlich: <ul style="list-style-type: none">• begleitende Fachveranstaltungen oder Kolloquien• Supervision	zu Beginn: <ul style="list-style-type: none">• Führung durch Organisation• E-Learnings• Übergabe durch andere Praktikant_innen
formale Hinweise: <ul style="list-style-type: none">• Veranstaltungen zu Praktika allgemein (Suche, Bewerbung)• Informationsblätter/Hinweise	während des Praktikums: <ul style="list-style-type: none">• Checklisten, Aufgabenbeschreibungen• Ansprechperson, Zwischenfeedback

weise während des Praktikums, kann dabei sehr verschieden ausfallen.

Damit die gute inhaltliche Qualität eines Praktikums gewahrt bleibt, muss eine verantwortliche Person ständig ansprechbar sein. Ist dem nicht der Fall, so mindert dies klar die inhaltliche Qualität und Zufriedenheit im Praktikum.

Gibt es eine kontinuierlich verfügbare Ansprechperson, fühlen sich die Praktikant_innen hingegen gut aufgehoben. Sie konnten bei auftretenden Unklarheiten Nachfragen stellen oder erfahren bei Problemen, bei denen sie nicht weiter wissen, jederzeit Unterstützung.

Gleichzeitig zeigt die Erfahrung in der Praxis deutlich, dass eine persönliche Ansprechperson nicht durch andere Betreuungsleistungen ersetzt werden kann.

Praktika – nützlich oder unnützlich?

Die wichtigste Voraussetzung dafür, damit junge Menschen ein Praktikum als nützlich empfinden, ist die Qualität im Praktikum.

Ist die Qualität im Praktikum gut, können Praktika sowohl für studien- als auch für berufsrelevante Zwecke nützlich sein und einen Beitrag zur individuellen Zukunftsplanung von jungen Menschen leisten.

Um den **Nutzen von Praktika** für junge Menschen zu erhöhen, muss vor allem die Qualität der angebotenen Praktikumsplätze in den Blick genommen werden. Es braucht in diesem Zusammenhang klare Regeln und Tätigkeitsbeschreibungen sowie verbindliche Betreuungsstrukturen.



5 Die Situation der Praktikant_innen



Praktika = häufig nicht ausreichend für Lebensunterhalt

Der vorherige Abschnitt zeigt, dass Praktika sehr verschieden vergütet werden. Dieser Umstand hat dementsprechend auch unterschiedliche Auswirkungen auf die Bestreitung des Lebensunterhalts von Praktikant_innen.

Über die Praktikumsmuster hinweg konnten drei verschiedene Finanzierungstypen des Lebensunterhalts identifiziert werden. Das sind die Finanzierung über das Praktikum, die Finanzierung über verschiedene Einkünfte sowie die Finanzierung über BAföG oder Stipendium.

Finanzierung über das Praktikum

Praktikant_innen, die für ihr Praktikum eine Vergütung in Höhe des Mindestlohns oder

höher erhalten und in Vollzeit arbeiten, können mit diesem Einkommen ihren Lebensunterhalt maßgeblich bestreiten.

Flankierende Maßnahmen erleichtern zudem das Auskommen. Dazu zählt u. a. die Bereitstellung von täglich frischem Obst und kostenlosen Getränken am Arbeitsplatz durch die Praktikumsorganisation. Unterstützend wirkt sich zudem der Umstand aus, dass Praktikant_innen für die anfallenden Fahrtwege ihr Semesterticket im Rahmen des öffentlichen Nahverkehrs nutzen können. Ist die Praktikumsanfahrt hingegen nicht täglich zu bewältigen und setzt eine weitere Unterkunft am Praktikumsort voraus, müssen viele Praktikant_innen trotz Mindestlohn noch weitere Maßnahmen ergreifen, wie z. B. ihre eigene Wohnung untervermieten.

Finanzierung über verschiedene Einkünfte

Auch wenn der Mindestlohn bei Praktika gezahlt wird, ist ein Auskommen allein über das Entgelt nicht immer gegeben. Gerade bei Praktikant_innen, die offiziell in Teilzeit arbeiten, ist das Entgelt für einen eigenen Hausstand häufig nicht ausreichend.

Oft wird ihnen darüber hinaus die Möglichkeit eines Zuverdienstes aufgrund von real geleisteten Überstunden und den vertraglichen Bestimmungen verwehrt. In der Konsequenz wohnen viele Praktikant_innen daher noch bei ihren Eltern und sind auf deren Unterstützung angewiesen, wenn z. B. keine BAföG-Berechtigung besteht.

Um einen Nebenjob zur Kofinanzierung des Praktikums zu nutzen, reduzieren Praktikant_innen entweder die Arbeitszeit des Praktikums um mindestens acht Stunden, um einen Tag für einen Nebenjob zur Verfügung zu haben oder gehen dem Nebenjob am Wochenende nach. Die daraus entstehende Doppelbelastung ist ein Grund dafür, dass auch Praktikant_innen bereits über typische Belastungserscheinungen wie Stress oder das »Nach der Arbeit nicht abschalten können« klagen.

Weiterhin gibt es auch Personen, die keine familiäre Unterstützung erhalten. Sie finanzieren ihren Lebensunterhalt während des Praktikums sowie des Studiums mit Hilfe eines Nebenjobs und Sozialleistungen.

Letztendlich stellt sich ein Auskommen über verschiedene Einkünfte für die Praktikant_innen als eine oft unplanbare Herausforderung dar. Diese verstärkt sich noch, wenn weitere Vereinbarkeitsaspekte wie familiäre Betreuungsaufgaben und ehrenamtliches Engagement hinzukommen.

Finanzierung über BAföG oder Stipendium

Ihren Lebensunterhalt können Praktikant_innen bei Berechtigung auch mit BAföG oder einem Stipendium bestreiten. Voraussetzung ist, dass die Höhe der Unterstützungsleistung mindestens dem Höchstsatz entspricht. So ist ein Mindestauskommen gewährleistet, auch wenn das Praktikum nicht vergütet wird.





Das Erfordernis eines weiteren Zuverdienstes neben dem Praktikum kann so vermieden werden. Erleichternd wirken bei dieser Finanzierungstyp aber auch flankierende Maßnahmen oder Leistungen wie das Wohnen bei den Eltern, die Auszahlung des Kindergeldes oder der Erhalt einer Wohnkostenpauschale während des Praktikums.

Generell ist bei dieser Finanzierungsart zu beachten, dass mittlerweile leider **nur deutlich unter 20 Prozent** aller Studierenden überhaupt noch BAföG erhalten. Gleichzeitig verharren die Fördersätze seit Jahren auf niedrigem Niveau. Das BAföG verkommt zusehends zu einem Nischenförderinstrument.

Die Gewerkschaftsjugend fordert eine umfassende Reform des BAföG. Es müssen wieder mehr junge Menschen anspruchsberechtigt sein, und die Fördersätze müssen deutlich angehoben werden.

Praktikumsdauer, freie Tage und Urlaub

Im Bereich der Ausgestaltung der Arbeitszeit zeichnet die Praxis ein buntes Bild.

Praktikumsdauer

Wie lange ein Praktikum dauert, ist stark abhängig von der Art des Praktikums. Bei Pflichtpraktika wird die Dauer durch die Ausbildungs- und Studienordnungen der Ausbildungsstätten bestimmt. Sie variieren zwischen vier Wochen und sechs Monaten. Eine längere Praktikumsdauer bis zu einem Jahr gibt es vorwiegend bei Praktika, die aus sowohl Pflicht- als auch aus freiwilligen Einsätzen kombiniert werden. Bei rein freiwilligen Praktika ist in der Praxis eine Dauer von zwei bis sechs Monaten üblich.

Praktikumsdauer	
Pflichtpraktika	4 Wochen bis 6 Monate
Kombination aus freiw. und Pflichtpraktika	bis zu einem Jahr
freiwillige Praktika	2 bis 6 Monate

Freie Tage und Urlaub

Während eines Praktikums sind freie Tage oder Urlaub nicht selbstverständlich. Diese sind vor allem bei Pflichtpraktika unterschiedlich geregelt.



Bei verpflichtenden Praktika während eines Studiums beispielsweise besitzen Praktikant_innen den Status von Studierenden und unterliegen somit den Regelungen der Ausbildungs- und Studienordnungen. In diesem Fall ist ein Anrecht auf Urlaub nicht gegeben.

Bei freiwilligen Praktika hingegen nehmen Praktikant_innen den Status von Arbeitnehmer_innen ein. Sie unterliegen somit dem Arbeitsrecht und haben einen Urlaubsanspruch von mindestens zwei Tagen pro Kalendermonat.

Entlang der identifizierten Praktikumsmuster zeigt sich, dass der Anspruch auf freie Tage oder Urlaub in der gelebten Praxis durchaus unterschiedlich gehandhabt wird. So gibt es sowohl Fälle, in denen während des Pflichtpraktikums Urlaub gewährt wurde, als auch Fälle, bei denen dies in freiwilligen Praktika nicht geschah.

Dies zeigt ganz grundsätzlich, dass es bei dem Thema Urlaub im Praktikum noch ge-

setzlichen Nachbesserungsbedarf gibt. Wenn zwei Praktikant_innen in einem Betrieb die gleiche Tätigkeit machen und der eine bekommt Urlaub und der andere nicht, nur weil er anstelle eines freiwilligen ein Pflichtpraktikum absolviert, dann ist das nicht nachvollziehbar.

Die Gewerkschaftsjugend fordert die Übertragung von gesetzlichen Urlaubsbestimmungen auf alle Arten von Praktika.

Berufliche Erwartungen

Fragt man Praktikant_innen nach ihren Erwartungen in Bezug auf ihre berufliche Zukunft, zeichnet sich ein nachvollziehbares, aber nicht sehr erfreuliches Bild ab, das deutlich von ihren Wünschen abweicht. Nach der renommierten Shell-Jugendstudie ist für über 95 Prozent der jungen Menschen ein sicherer Arbeitsplatz wichtig, der ihnen die Möglichkeit bietet, Privat- und Arbeitsleben miteinander zu vereinbaren. Das Praktikum als Beschäftigungsform wird diesem Anspruch nicht gerecht.

Planbarkeit im Praktikum? Fehlanzeige

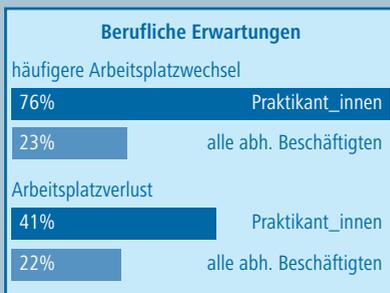
Der Berufseinstieg junger Menschen ist oft unsicher und prekär. Praktikant_innen sind davon in besonderem Maße betroffen. Das zeigt sich mit Blick auf ihre beruflichen Erwartungen deutlich.

Praktikant_innen erwarten weitaus mehr Veränderungen als andere Beschäftigtengrup-

pen. Mit 41 Prozent glauben mehr als zwei Fünftel aller Praktikant_innen, dass sie bald ihren Arbeitsplatz verlieren werden. Bei den abhängig Beschäftigten insgesamt ist diese Erwartung mit 22 Prozent nur halb so oft anzutreffen.

Gleichzeitig gehen mehr als drei Viertel (76 Prozent) davon aus, dass sie bald ihren Arbeitsplatz wechseln müssen, während die Fluktuationswahrscheinlichkeit bei den abhängig Beschäftigten mit 23 Prozent ebenfalls deutlich niedriger ausfällt.

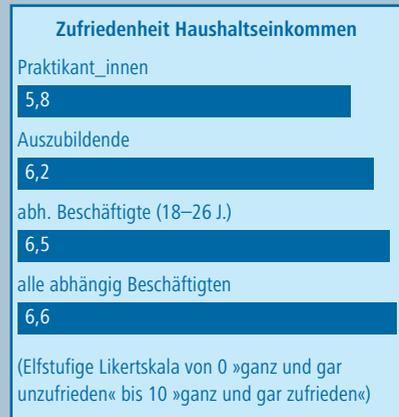
Fest steht: Praktika helfen jungen Menschen nicht dabei, ihren Berufseinstieg sicher und gut zu gestalten und Privat- und Arbeitsleben in Einklang zu bringen. Sie sind eher Vereinbarkeitskiller, schaffen Unsicherheit und zementieren damit den prekären Berufseinstieg.



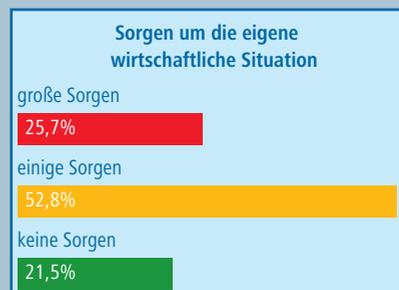
Zufriedenheiten und Sorgen

Im Rahmen des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) wird auch die Zufriedenheit mit dem Haushaltseinkommen erhoben. Hier zeigt sich, dass die Praktikant_innen ihre Situation

mit einem Wert von 5,8 deutlich negativer beurteilen als die relevanten Vergleichsgruppen.



Ungefähr ein Viertel der Praktikant_innen macht sich »große Sorgen« um die eigene wirtschaftliche Situation, d. h. jede_r Vierte der Praktikant_innen äußert im jüngeren Zeitraum große Sorgen bezüglich der eigenen wirtschaftlichen Situation. Lediglich gut ein Fünftel (21,5 Prozent) macht sich keine Sorgen um die wirtschaftliche Situation.



6 Praktikum – Definition, Arten und Rechtsgrundlagen

Der Begriff »Praktikant« war im kodifizierten deutschen Arbeitsrecht bis zur Geltung des gesetzlichen Mindestlohns nicht vorzufinden. Definitionen und Beschreibungen beruhten bis dahin auf Rechtsprechungen und bestehender Literatur.

So war laut Bundesarbeitsgericht Praktikant_in,

→ »wer sich für eine vorübergehende Dauer zwecks Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen praktischen Tätigkeit und Ausbildung, die keine systematische Berufsausbildung darstellt, im Rahmen einer Gesamtausbildung unterzieht, weil er diese für die Zulassung zum Studium oder Beruf, zu einer Prüfung oder zu anderen Zwecken benötigt« (BAG v. 19.6.1974 – 4 AZR 436/73, AP Nr. 3 zu §3 BAT; BAG v. 13.3.2003 – 6 AZR 564/01).

Dieser **Bildungszweck** wurde vor allem mit den Worten des Bundesarbeitsgerichts veranschaulicht:

→ »Der Praktikant schaut und hört zu, läuft mit, probiert auch mal selbst aus, ist aber mit seinen Verrichtungen nicht in die tägliche Arbeitsplanung des Betriebes eingebunden.« (BAG v. 13.3.2003 – 6 AZR 564/01).

Mit dem Mindestlohngesetz zum 1. Januar 2015 wurde diese über die Rechtsprechung abgeleitete Definition von Praktika in geltendes Recht geschrieben:

Definition Praktikum

→ »Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.« (§ 22, Abs. 1, MiLoG)

! Damit gilt: Praktika sind Lernverhältnisse!

Für die formale Ausgestaltung von Praktika ist neben dem Mindestlohngesetz auch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) heranzuziehen. Mit dem § 26 BBiG werden unter der Überschrift »Andere Vertragsverhältnisse« zentrale Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes (§§ 10–23, 25) für anwendbar erklärt. Voraussetzung ist, dass es sich nicht um ein Arbeitsverhältnis oder eine Berufsausbildung handelt. Stattdessen hat der Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder beruflicher Erfahrungen zu erfolgen. Somit können aus dem im BBiG festgehaltene Rechte wie Vertragsniederschrift, Urlaub, an-

Merke: Praktikant_innen haben Anspruch auf einen schriftlichen Praktikumsvertrag, Urlaub und ein Abschlusszeugnis.

gemessene Vergütung und Zeugniserstellung für Praktika geltend gemacht werden.

Arten von Praktika

Praktikum ist nicht gleich Praktikum. Es existieren verschiedene Erscheinungsformen. So kommen Praktika erstens in verschiedenen Ausbildungsstadien vor. Sie können während der Schulzeit, vor einer Bildungsphase zur Entscheidung für einen Berufsweg sowie während der Ausbildung und des Studiums stattfinden.

Des Weiteren werden Praktika auch im Rahmen der Arbeitsförderung angewendet und von Hochschulabsolvent_innen zum Berufseinstieg genutzt.

Postgraduelle Praktika

Insbesondere bei Praktika von Absolvent_innen stellt sich die Frage, inwieweit ein Lernverhältnis im Sinne eines Praktikums nach abgeschlossenem Studium oder abgeschlossener Ausbildung besteht. Überwiegt die Arbeitsleistung gegenüber dem Lernen, d. h. wird Arbeit

verrichtet, die ansonsten von eine_r regulären Arbeitnehmer_in vollbracht wird, so liegt im juristischen Sinne ein Scheinpraktikum vor.

Wichtig: Liegt ein **Scheinpraktikum** vor, haben Praktikant_innen häufig Anspruch auf Tarif- bzw. den gesetzlichen Mindestlohn.

Mit Geltung des Mindestlohngesetzes wird diese Frage relativ eindeutig beantwortet. Absolvent_innen, die nach ihrem Studium oder ihrer Ausbildung ein Praktikum durchführen, haben seit dem 1. Januar 2015 ab dem ersten Praktikumstag Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn und werden somit wie reguläre Arbeitnehmer_innen behandelt. Vom Mindestlohn ausgenommen sind Praktikant_innen, die an einer von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Einstiegsqualifizierung oder einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem BBiG teilnehmen.

Pflichtpraktika

Zweitens sind Praktika nach ihrem Verpflichtungscharakter zu unterscheiden, woraus sich wiederum unterschiedliche Konsequenzen im Arbeits- und Sozialrecht ergeben.

Pflichtpraktika als Bestandteil einer Schul-, Ausbildungs- oder Hochschulausbildung unterliegen während der (Aus-)Bildungszeit den jeweiligen Ausbildungsgesetzen der Länder bzw. den Studien- und Prüfungsordnungen der Hochschulen, da sie die theoretische Ausbildung ergänzen. Rechte und Pflichten der Praktikant_innen leiten sich während eines



Praktika und Geltungsbereich des Mindestlohnes

Anspruch auf Mindestlohn

- freiwilliges Praktikum mit einer Dauer von mehr als drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung
- Praktikum nach Studien- oder Ausbildungsabschluss zum Berufseinstieg



kein Anspruch auf Mindestlohn

- verpflichtendes Praktikum im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung
- Praktika von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums
- freiwilliges Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, wenn zuvor nicht ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestand
- Maßnahmen einer Einstiegsqualifizierung nach § 54 SGB III oder einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 und 70 BBiG

Pflichtpraktikums allein aus dem Verhältnis zur jeweiligen Bildungsorganisation ab.

So gelten beispielweise Studierende nicht als Arbeitnehmer_innen, sondern behalten ihren Status als Studierende. Das Arbeitsrecht, § 26 BBiG und der Mindestlohn finden keine Anwendung. Vergütungs- und sonstige arbeitsrechtliche Ansprüche wie Urlaub bestehen unabhängig der Dauer des Praktikumsverhältnisses nicht.

Zudem sind Pflichtpraktika während der (Aus-)Bildungszeit von der Versicherungs- und Beitragspflicht zur Sozialversicherung in der Regel ausgenommen. Pflichtpraktika, die hingegen im Vorfeld oder im Nachgang einer (Aus-)Bildungszeit zu absolvieren sind, werden jedoch anders gehandhabt. Sie gelten im Arbeitsrecht als reguläre Beschäftigung, und bei Zahlung eines Entgelts bestehen auch Ansprüche auf Urlaub und Lohnfortzahlung im

Krankheitsfall. Ebenso müssen Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden in Abhängigkeit von der Höhe des Praktikumsentgelts.

Freiwillige Praktika

Praktika, die freiwillig vor und während des Bildungsverlaufs durchgeführt werden, dienen den Praktikant_innen zur Schärfung des eigenen Profils und zur Sammlung von Praxiserfahrungen. Das Ziel des Erwerbs von praktischen Kenntnissen und Fähigkeiten ist hierbei gegeben. Somit unterliegen diese dem § 26 BBiG, Rechte und Pflichten der Praktikant_innen begründen sich aus diesem. Mit dem ihnen trotz einiger Einschränkungen aufgrund des BBiG zugewiesenen Status als Arbeitnehmer_innen haben sie somit u. a. Anspruch auf eine angemessene Vergütung, Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Einen Anspruch auf die Zahlung des Mindestlohns haben sie jedoch nur bei einer Praktikumsdauer ab drei Monaten.

Bei Praktika nach einem Studium oder einer Ausbildungszeit besteht der Anspruch auf Vergütung mit mindestens dem Mindestlohn von Beginn an. Freiwillige Praktika sind bei Vergütung in der Regel versicherungs- und beitragspflichtig zur Sozialversicherung, wenn diese nicht als gering- oder kurzfristig gelten.

Sonderfälle

In der Praxis existieren noch verschiedene Sonderfälle von Praktika. Drei Beispiele:

Kombiniertes Praktikum

Das kombinierte Praktikum verknüpft ein im Rahmen einer Ausbildungs- bzw. Hochschulbildung zu erbringendes Praktikum mit einem freiwilligen Praktikum. Es erfolgt in der Regel während des Studiums. Formal wird zunächst das Pflichtpraktikum absolviert. Das freiwillige Praktikum schließt sich unmittelbar daran an. Vertraglich sind die beiden Praktikumsarten aufgrund der verschiedenen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Aspekte voneinander zu unterscheiden. Die Praktikumsgeber stellen daher auch zwei Arbeitsverträge aus. Wie beim Pflichtpraktikum haben die Praktikant_innen der Hochschule über den verpflichtenden Praktikumsabschluss einen Nachweis (Praktikumsbescheinigung, Praktikumsbericht) zu erbringen.

Freiwilliges Pflichtpraktikum

Es existieren Organisationen, bei denen nur Pflichtpraktika absolviert werden können. Freiwillige Praktika werden durch die Orga-

nisationsstatuten nicht zugelassen, was in der Folge der Mindestlohngesetzgebung von weiteren Organisationen adaptiert wurde. Hierzu fordern Organisationen eine entsprechende Vorlage der Studien- und Prüfungsordnung oder eine individuelle Bescheinigung von Professor_innen ein. Damit Personen, die ihr Pflichtpraktikum bereits erfüllt haben oder kein Praktikum laut Ausbildungs- und Studienordnung zu erfüllen haben, in solch einer Organisation ein Praktikum aufnehmen können, legen diese eine entsprechende Vorlage der Verpflichtung vor. Sie absolvieren somit freiwillig ein Pflichtpraktikum, obwohl sie formal kein Pflichtpraktikum (mehr) absolvieren müssen.

Studienbegleitendes Praktikum

Dieses Praktikum wird neben einem Studium in einem Betrieb absolviert, bei dem die Praktikant_innen zuvor eine duale Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Das Studium erfolgt somit praktikums- bzw. ausbildungsbegleitend. Die Personen, die ein studienbegleitendes Praktikum durchführen, haben mit Beginn der dualen Ausbildung gleichzeitig ein Studium begonnen. Das Studium darf jedoch nicht mit einem dualen Studium verwechselt werden. Es findet stattdessen arbeitsbegleitend nach Feierabend und am Wochenende statt. Mit der Unterzeichnung des Ausbildungsvertrags haben die Personen gleichzeitig einem Praktikumsvertrag zugestimmt, der ab dem Abschluss der Ausbildung bis zum Ende des Studiums andauert und das Beschäftigungsverhältnis mit dem Betrieb als Praktikum regelt.

7 Was tun bei Rechtsverstößen?

In der Praxis kommt es gerade rund ums Thema Praktikum immer wieder zu Rechtsverstößen. Die Praktikumsdauer wird nicht eingehalten, der Mindestlohn wird nicht bezahlt, Inhalte werden nicht vermittelt, es gibt keinen Praktikumsvertrag oder mitten im Praktikum wird die Kündigung ausgesprochen.

Doch was können Praktikant_innen tun, wenn ihnen ihr Recht verwehrt wird?

Erstkontakt Interessenvertretung

Während eines Praktikums stehst du im Betrieb nicht alleine da, mögliche Ansprechpartner_innen bei Anregungen, Problemen oder Fragen sind:

Betriebsrat/Personalrat

Der Betriebs-/Personalrat vertritt die Interessen aller Beschäftigten des Betriebs. Damit ist er auch für dich zuständig, wenn du ein freiwilliges Praktikum absolvierst. Er kann ebenso Studierenden im Pflichtpraktikum weiterhelfen. Der Betriebs-/Personalrat ist erster Ansprechpartner bei arbeitsrechtlichen Problemen. Er weiß zum Beispiel, ob es betriebliche (Vergütungs-)Regelungen für Praktikant_innen gibt – und er hilft, wenn die Tätigkeiten während deines Praktikums weit von dem abweichen, was eigentlich vereinbart wurde.

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) kann neben dem Betriebsrat/Personalrat bestehen. Sie vertritt die besonderen Anliegen der Auszubildenden bis zum 25. und jugendlichen Beschäftigten bis zum 18. Lebensjahr. Ob die JAV oder der Betriebsrat/Personalrat sich mit Praktikumsfragen besser auskennt, hängt auch von der internen Arbeitsteilung ab.

Deine Gewerkschaftsjugend hilft dir weiter!

Wir vertreten als Gewerkschaftsjugend die Interessen von über einer halben Million jungen Menschen. Wir sind die Expert_innen beim Berufseinstieg.

Du hast eine Frage? Wir helfen dir weiter!

Unsere Onlineberatungen erreichst du hier:

Dr. Azubi

Internet: <http://jugend.dgb.de/-iBO>



Students@work

Internet: <http://jugend.dgb.de/-iB7>



Schon gewusst? Den Mindestlohn kannst du bis zu drei Jahre rückwirkend einklagen. Das gibt dir die Möglichkeit, auch nach Beendigung deines Praktikums aktiv zu werden und dein Recht durchzusetzen. Wie das geht, erfährst du bei deiner Gewerkschaftsjugend vor Ort unter http://jugend.dgb.de/dgb_jugend/ueberuns/vor-ort

Oder du schickst uns eine Nachricht unter https://jugend.dgb.de/dgb_jugend/ueberuns/kontakt/index.html

Du bist noch kein Gewerkschaftsmitglied und willst wissen, welche Gewerkschaft für dich die richtige ist? Wir haben dir mal eine Übersicht zusammengestellt:

IG BAU – Industriegewerkschaft

Bauen-Agrar-Umwelt

Baugewerbe, Architekturbüros, Floristik, Land-, Forst-, Wohnungswirtschaft
IG BAU – www.igbau.de

IG BCE – Industriegewerkschaft

Bergbau, Chemie und Energie

Energiewirtschaft, Glas- und Keramikindustrie, Chemieindustrie, Bergbau, Pharmaindustrie
IG BCE – www.igbce.de

GdP – Gewerkschaft der Polizei

Polizei, Vollzugsbereich der Zollverwaltung
GdP – www.gdp.de

GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Lehrkräfte an allen Bildungseinrichtungen, Hochschulangestellte, Beschäftigte in wissenschaftlichen Instituten, studentische Hilfskräfte, Sozialpädagog_innen
GEW – www.gew.de

IGM – Industriegewerkschaft Metall

Automobilbau, Metallindustrie, Elektroindustrie, Holz- und Kunststoffverarbeitung, Textil und Bekleidung
IGM – www.igmetall.de

NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

Hotels, Restaurants, Tabakindustrie, Lebensmittelindustrie
NGG – www.ngg.net

EVG – Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

Transporte, Schienennetze, Bahn, Bahntouristik
EVG – www.evg-online.org

ver.di – Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft

Finanzdienstleistungen, Ver- und Entsorgung, Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen, Sozialversicherung, Bildung, Wissenschaft und Forschung, Bund und Länder, Gemeinden, Medien, Kunst und Kultur, Druck und Papier, industrielle Dienste und Produktion, Telekommunikation, Informationstechnologie, Datenverarbeitung, Postdienste, Speditionen und Logistik, Verkehr, Handel, besondere Dienstleistungen
ver.di – www.verdi.de

Du bekommst keinen **Mindestlohn**, obwohl du ihn bekommen müsstest? Dann hast du auch die Möglichkeit, Dich bei der zuständigen öffentlichen Stelle des Zolls unter 0351 / 448 34 - 510 oder per E-Mail unter info.privat@zoll.de zu beschweren. Arbeitgebern drohen im Fall der Nichtzahlung des Mindestlohns empfindliche Strafen bis zu 500.000 Euro.

8 Fazit und Forderungen



Die vorliegende Auswertung beschreibt die aktuelle Situation rund um das Thema Praktikum. Durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hat sich das Einkommen vieler Praktikant_innen verbessert, ohne dass es zu einem erkennbaren Rückgang an Praktikumsplätzen gekommen ist.

Gleichzeitig kann von einer Verschiebung von Praktikumsstellen mit Mindestlohnpflicht zu Stellen ohne Mindestlohnpflicht ausgegangen werden.

Arbeitgeber verhalten sich kreativ bei der Auslegung des Mindestlohngesetzes, gerade beim Thema Praktikum, und versuchen so, die Mindestlohnpflicht zu umgehen. Neue Arten wie Kettenpraktika mit Bestandteilen aus Pflicht- und Freiwilligenpraktika entstehen.

Die Qualität der angebotenen Praktikumsplätze ist unterschiedlich. Vorher schriftlich vereinbarte Lerninhalte werden während des Praktikums nicht eingehalten, Vergütung wird bei nicht mindestlohnpflichtigen Praktika häufig nicht gezahlt, es gibt kaum zuständige und qualifizierte Betreuer_innen und die vertragliche Arbeitszeit wird häufig überschritten.

Um die Missstände im Bereich Praktika wirksam anzugehen und damit das Instrument Praktikum als Lernverhältnis attraktiver für junge Menschen zu machen, hat die Gewerkschaftsjugend klare Forderungen.

Regelungslücken beim Mindestlohn schließen und Kontrollen verbessern

Vor allem die Ausnahme vom gesetzlichen Mindestlohn bei freiwilligen Praktika während des Studiums mit einer Dauer unter drei Monaten ist problematisch. Die Gewerkschaftsjugend hat diese Ausnahme von Anfang an als willkürlich und nicht nachvollziehbar kritisiert.

In der Praxis zeigt sich nun, dass Unternehmen verstärkt diese Ausnahme nutzen, um mit ihr den Mindestlohn für andere Praktika- oder Beschäftigungsarten zu umgehen.

Deshalb fordert die Gewerkschaftsjugend mit Nachdruck, diese Lücke im Gesetz zu schließen. Diese Maßnahme würde nicht nur die Attraktivität von Praktika bei jungen Menschen erhöhen, sondern gleichzeitig zu mehr Rechtssicherheit für Unternehmen beitragen und einen transparenteren und faireren Wettbewerb ermöglichen.

Gleichzeitig muss auch beim Thema Praktika die staatliche Kontrolle des Mindestlohns verbessert werden. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FSK) als zuständige Behörde muss mit den notwendigen Ressourcen ausgestattet werden und braucht gerade im Bereich von Praktika spezielle und fachliche Weiterbildung.

Die betrieblichen Mitbestimmungsgremien wie Betriebs- bzw. Personalräte müssen zusammen mit den Jugend- und Auszubildendenvertretungen ein umfassendes Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrecht beim Einsatz von Praktikant_innen erhalten.

Höchstdauer für Praktika festlegen

Praktika sind keine Dauerlösung, sondern temporäre Lernverhältnisse. Weder wollen junge Menschen dauerhaft ohne Anspruch auf Sozialversicherungen und in einem noch dazu unsicheren Praktikumsverhältnis arbeiten, noch darf es zur unternehmerischen Praxis werden, sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze durch billigere Praktikumsplätze zu ersetzen. Grundsätzlich gelten Praktika als ein Mittel zur Berufs(ausbildungs)orientierung für junge Menschen. Sie sollten in diesem Zusammenhang nicht länger als drei Monate dauern.

Mindestvergütung für Pflichtpraktika einführen

Pflichtpraktika sind häufig in Hochschul- oder Ausbildungsordnungen geregelt. Gerade bei dieser Praktikumsart wird häufig keinerlei Vergütung gezahlt. Die Gewerkschaftsjugend fordert in diesem Zusammenhang für alle Praktika, die als Lernverhältnis nicht unter den gesetzlichen Mindestlohn fallen, eine Mindestvergütung in Höhe des jeweilig geltenden BAföG- Höchstsatzes.

Regelungen für Urlaub und Krankheit verbessern

Bei Pflichtpraktika besteht bisher noch kein Rechtsanspruch auf Urlaub sowie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Im selben Rahmen, in dem für diese Praktikaart eine Mindestvergütung eingeführt wird, müssen auch die betrieblichen Regelungen für Urlaub und

Krankheit auf das gleiche Niveau wie das der Stammebelegschaft angehoben werden.

Betreuung verbessern

Der Betreuung von Praktika durch geeignete und speziell geschulte Ausbilder_innen kommt bei der Frage der Qualitätssicherung eine Schlüsselrolle zu.

Deshalb braucht es ausreichend Ausbilder_innen für Praktikant_innen. Die Anzahl kann, je nach Betreuungsaufwand, variieren. Als sinnvollen Standard sieht die Gewerkschaftsjugend einen Betreuungsschlüssel von 1:8 an. Für eine adäquate Anleitung der Praktikant_innen soll den Ausbilder_innen ein monatliches zeitliches Kontingent zur Verfügung stehen. Außerdem braucht es für Ausbilder_innen einen arbeitgeberfinanzierten Anspruch auf regelmäßige Weiterbildung.

Regelungsrahmen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) ausweiten

In § 26 des BBiG ist der Anwendungsbereich für Praktika beschrieben. Ausgenommen sind bisher Praktika, die Teil eines Fachhochschul- oder Hochschulstudiums oder sogenannte Betriebs- oder Schülerpraktika sind. Diese haben unterschiedliche Regelungen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert, dass jede Form des Praktikums, das dazu dient, Lernziele im beruflichen Sinne zu erlangen, in der

Praxisphase den Regularien des BBiG unterliegen muss.

Dazu soll § 3 Abs. 4 neu eingefügt werden: »Für Praktika im Sinn des § 22 Abs.1 MiLoG gelten die §§ 10 bis 23 und 25 mit der Maßgabe, dass die gesetzliche Probezeit abgekürzt und bei vorzeitiger Lösung des Vertragsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit abweichend von § 23 Abs. 1 Satz 1 Schadensersatz nicht verlangt werden kann.«

Leitbild »Gutes Praktikum« durchsetzen

Nicht jedes Praktikum ist ein gutes Praktikum. Für junge Menschen ist die Qualität des Praktikums entscheidend bei der Praktikumswahl. Doch gerade in diesem Bereich gibt es die größten Mängel.

Die Gewerkschaftsjugend fordert einen Qualitätscheck für Praktika. Die Qualität der angebotenen Praktikumsplätze muss durch die Anwendung des Leitbildes »Gutes Praktikum« gestärkt werden. Unternehmen, die sich nicht an qualitative Bestimmungen halten, sind aus Sicht der Gewerkschaftsjugend nicht »praktikumsreif« und verspielen die Chance auf Fachkräftesicherung.

Mehr Informationen auf der Homepage der DGB-Jugend unter http://jugend.dgb.de/dgb_jugend/dein-praktikum

9 Darstellung des Auswertungsverfahrens

Ziel dieser Studie war es, die Situation von Praktikant_innen in Deutschland unter den aktuellen Bedingungen zu untersuchen. Es werden zum einen repräsentative Aussagen zur Lage von Praktikant_innen gemacht. Das beinhaltet Fragen der quantitativen Verbreitung, zu Strukturmerkmalen sowie der Qualität von Praktika. Diese erfolgen auch im Zeitverlauf.

Zum anderen werden Muster von Praktika in der Praxis unter Berücksichtigung der aktuellen Mindestlohngesetzgebung identifiziert. Einbezogen wird dabei, dass der Begriff des Praktikums mindestens zwei Themenkomplexe berührt: Praktika von Personen in Ausbildung oder Studium, die sich während ihrer Ausbildungszeit berufspraktische Erfahrungen und Kenntnisse aneignen, und Praktika, die als Mittel zum Berufseinstieg dienen (Schlagwort »Generation Praktikum«). Praktika als Mittel der Arbeitsförderung werden hierbei nicht berücksichtigt.

Die Grundlage dieser Studie bilden zwei empirische Untersuchungen. Um repräsentative Aussagen zur Situation von Praktikant_innen zu tätigen, wurde zunächst in einer ersten Untersuchung eine Sekundäranalyse mit Hilfe von Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) durchgeführt. Das SOEP ist die repräsentative Wiederholungsbefragung von über 12.000 Privathaushalten in Deutschland, das im jährlichen Rhythmus seit 1984 im Auftrag des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) erhoben wird. Der Datensatz, der auch Praktikant_innen erfasst, enthält u. a. Angaben über objektive Lebens-

bedingungen, Beschäftigungssituationen, Arbeitsbedingungen, Wertvorstellungen und Persönlichkeitseigenschaften. Somit können zu den Aussagen zu den Personen getroffen werden, die ein Praktikum absolvieren, und zum anderen über Praktika und deren Bedingungen.

Da im SOEP noch keine Daten 2015 vorliegen, die die aktuelle Mindestlohngesetzgebung erfassen, wurden in einer zweiten empirischen Untersuchung eine qualitative Primärerhebung und deren Analyse durchgeführt. Mit Hilfe von problemzentrierten Interviews wurden Personen befragt, die im Jahr 2015 ein Praktikum in Deutschland absolviert haben. Durch ein theoretisches Sampling werden dabei verschiedene Praktikumskonstellationen einbezogen. Somit können im Rahmen dieser Studie auch Aussagen zur Praktikumsituation unter Geltung des Mindestlohngesetzes gegeben werden. Durch die Einbeziehung verschiedener Praktikumskonstellationen ist es zudem möglich, Praktikumsmuster in der Praxis zu identifizieren, um detailreiche Konkretisierungen der Bedingungen von Praktika vorzunehmen.



Impressum

DGB Bundesvorstand
Abteilung Jugend und Jugendpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
E-Mail: jugend@dgb.de
Internet: www.jugend.dgb.de

Verantwortlich: Florian Haggenmiller
Redaktion: Michael Wagner
Studie erstellt von: Franziska Scheier, Arlett Plantikow und Florian Schramm
Gestaltung: Heiko von Schrenk / schrenkwerk.de
Druck: PrintNetwork pn/ASTOV Vertriebsgesellschaft mbH
Erscheinungsdatum: August 2016
Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

Fotonachweis

Titelfoto und Seite 24: kallejipp/photocase.com, Seite 2: CL/photocase.com,
Seiten 6 und 13: simonthon.com/photocase.com, Seite 7: Simone M. Neumann,
Seite 10: flo-flash/photocase.com, Seite 14: Mcdeekey/photocase.com,
Seite 15: NadinePlatzek/photocase.com, Seite 16: Nordreisender/photocase.com,
Seite 19: a_sto/photocase.com, Seite 27: GabiPott/photocase.com,

In dieser Studie trennen wir im Text die maskulinen und femininen Endungen eines Wortes durch einen Unterstrich – zum Beispiel »Mechaniker_in«. Durch den Unterstrich entsteht ein Zwischenraum zwischen den männlichen und weiblichen Endungen. Dieser sogenannte »Gender Gap« (Gender = das soziale Geschlecht, Gap = Lücke) ist ein Mittel der sprachlichen Darstellung, um Menschen in der Sprache einen Raum zu lassen, die nicht in die klassischen Geschlechterrollen von Männern und Frauen passen – zum Beispiel Intersexuelle, Transsexuelle oder Crossdresser_innen. Auf diese Weise soll niemand – unabhängig vom (sozialen) Geschlecht oder der eigenen Identität – sprachlich ausgeschlossen werden. Denn Sprache beschreibt nicht nur gesellschaftliche Verhältnisse, sie ist auch ein Schlüssel für deren Veränderung.