

Ausschuss für Bildung, Forschung und
Technikfolgenabschätzung

Wortprotokoll

44. Sitzung

**Öffentliches Fachgespräch
zum Thema**

**“Die Situation der Praktikantinnen und Praktikanten
mit Hochschulabschluss in Deutschland“**

(nicht korrigiert durch die Sachverständigen und Abgeordneten)

**Berlin, 29. Juni 2011, 9:30 Uhr
(Sitzungsaal E 300, Paul-Löbe-Haus)**

Vorsitz: Ulla Burchardt, MdB

Sachverständige

	Seite
Bettina König fairwork e.V.	5, 21, 32
Karl-Heinz Minks HIS Hochschul-Informationssystem GmbH	7, 21, 33
Martina Rebien Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit	9, 23, 34
René Rudolf DGB-Bundesvorstand	11, 24, 34
Dr. Jürgen Wuttke Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	14, 25, 28, 36

Ausschussmitglieder

	Seite
<hr/>	
<u>CDU/CSU</u>	
Uwe Schummer	16
Dr. Thomas Feist	28
Dr. Philipp Murmann	29
 <u>SPD</u>	
Swen Schulz (Spandau)	16
Dr. Ernst Dieter Rossmann	28
Willi Brase	29
 <u>FDP</u>	
Prof. Dr. Martin Neumann (Lausitz)	17, 31
 <u>DIE LINKE.</u>	
Nicole Gohlke	18
Agnes Alpers	30
 <u>BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN</u>	
Kai Gehring	19, 30

Beginn der Sitzung: 09:38 Uhr

Vorsitzende: Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, vor allem liebe Gäste, die wir heute zu unserem öffentlichen Fachgespräch begrüßen können. Ich glaube, dass viele von Ihnen schon lange darauf gewartet haben, dass der Deutsche Bundestag das Thema „Die Situation der Praktikantinnen und Praktikanten mit Hochschulabschluss“ auf die Tagesordnung setzt. Wir haben uns im Ausschuss und in den Fraktionen bereits seit langer Zeit mit dieser Thematik befasst. Dabei sind wir übereingekommen, dieses öffentliche Fachgespräch durchzuführen und Expertinnen und Experten einzuladen, um uns sowohl zu weiteren Erkenntnisfortschritten als auch zu gemeinsamen Vereinbarungen verhelfen zu lassen.

Ich möchte Ihnen noch ein paar organisatorische Punkte mitteilen. Zunächst darf ich aber Frau König vom Verein fairwork begrüßen, es ist schön, dass Sie erschienen sind. Des Weiteren begrüße ich Herrn Minks von der Hochschul-Informationssystem GmbH, Frau Rebien vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Herrn Rudolf vom DGB-Bundesvorstand und Herrn Dr. Wuttke von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Meines Erachtens ist es eine sehr gute Runde. Ich darf Ihnen auch mitteilen, dass sich die Fraktionen einvernehmlich darauf verständigt haben, diesen Sachverständigenkreis einzuladen.

Der Ausschuss hat ein übliches Verfahren, wie die öffentlichen Fachgespräche gestaltet werden, damit der Inhalt und nicht die Auseinandersetzung über die Regularien im Mittelpunkt steht. Wir haben festgelegt, dass es heute zwei Themenbereiche geben soll, die nacheinander behandelt werden. Zum einen werden die Daten, Fakten und die Entwicklung seit 2007 aufgezeigt. Zum anderen werden danach gesetzliche und untergesetzliche Instrumente behandelt, um zu Problemlösungen zu kommen. Die Sachverständigen werden jeweils mit einem fünfminütigen Statement beginnen. Dem schließt sich eine Fragerunde der Kolleginnen und Kollegen an. In der darauf folgenden Antwortrunde werden Sie die Gelegenheit haben, auf die einzelnen Fragen einzugehen. Das Fachgespräch wird pünktlich um 11:30 Uhr enden, da im Anschluss eine nichtöffentliche Ausschusssitzung stattfindet. Zudem wird ein Wortprotokoll erstellt, sodass man hinterher auch das heute besprochene nachlesen kann. Ferner wird ein Mitarbeiter des WDR eine Tonaufnahme mitschneiden.

Damit man sich auf das Besprochene konzentrieren kann, bitte ich diejenigen, die internen Beratungsbedarf haben, diesen vor der Tür zu decken. Handys haben die Funktion, mit der man sie lautlos oder ausstellen kann. Die Vorlagen, die dem Fachgespräch zugrunde liegen, finden Sie draußen vor dem Ausschusssaal. Ich werde nun die Sachverständigen in alphabetischer Reihenfolge aufrufen. Es beginnt Frau König.

Bettina **König** (fairwork e.V.): Vielen Dank. Mein Name ist Bettina König. Ich bin die Vorsitzende der Interessenvertretung fairwork e.V. Das ist eine Interessenvertretung von Absolventen für Absolventen. Es gibt uns seit dem Jahr 2004. Wir setzen uns vor allem für einen fairen Berufseinstieg ein.

Um die Problematik der Absolventen-Praktika, die wir gerne als Scheinpraktika bezeichnen, zu verdeutlichen, möchte ich mit einem konkreten Beispiel beginnen: Ein großes Leipziger Unternehmen sucht einen Praktikanten für Assistenz Tätigkeiten. Voraussetzung für dieses Praktikum ist ein abgeschlossenes Studium. Die Dauer des Praktikums beträgt 12 Monate. In den ersten drei Monaten gibt es keine Vergütung, und in den folgenden Monaten werden 250 Euro monatlich bezahlt. Das ist die Realität im Jahr 2011 für viele Absolventen in Deutschland. Man kann daran erkennen, wie falsch ein Berufseinstieg laufen kann. Ich könnte Ihnen noch viele solcher Erfahrungen berichten, beschränke mich aber auf diese eine. Sie spiegelt die Erlebnisse von tausenden Betroffenen wider, die sich in den vergangenen sieben Jahren an fairwork gewandt haben. Seit unserer Gründung im Herbst 2004 reist die Flut von E-Mails an uns nicht ab. Daher können wir die Situation von Berufsanfängern und Absolventen gut einschätzen.

Wie sieht die Realität für die Absolventen aus? Man bewirbt sich auf unzählige Stellen und findet trotz des immensen Fachkräftemangels keine Anstellung. Vielmehr werden stattdessen Praktika für Absolventen vergeben. Das bedeutet, dass man als Praktikant bezeichnet, aber als „normale“ Arbeitskraft eingesetzt wird. Man erhält keine Vergütung oder eine Vergütung - wie die aktuelle DGB-Studie belegt - von etwa 500 Euro brutto monatlich. Der Großteil bekommt jedoch keine Vergütung. Damit kann man trotz einer 40-Stunden-Woche und Überstunden seinen Lebensunterhalt nicht selbst finanzieren. Zudem werden oftmals die selbstverständlichen Arbeitnehmerrechte wie Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Arbeitszeitschutzgesetze nicht gewährt. Überdies wird man um wichtige Sozialversicherungsbeiträge betrogen. Ferner muss man häufig akzeptieren, dass es in Form eines so genannten Praktikums eine unbezahlte Probezeit vor der dann folgenden Probezeit gibt. Damit finanzieren die Eltern oder der Staat die Arbeit und nicht der Arbeitgeber.

Man kann sein Leben weder familiär und partnerschaftlich planen, noch kann man größere Anschaffungen oder Umzüge machen. Lange Zeit war diese Problematik öffentlich nicht bekannt. Es wurde nicht erkannt, dass junge Berufseinsteiger vor einem tatsächlichen Problem stehen. Das ist jetzt anders. Seit etwa sieben Jahren diskutieren wir über das Problem der Absolventenpraktika. Jeder hat mittlerweile von der „Generation Praktikum“ gehört. Faktisch hat sich bisher jedoch leider nichts verändert. Oftmals wird uns vorgeworfen, dass wir übertreiben würden, dass es sich um Einzelschicksale handle. Wie kann man aber von Einzelfällen sprechen, wenn sich durchschnittlich 15 Betroffene pro Woche an uns wenden und uns ihre Erlebnisse mitteilen? Dies sind zweifellos mehr als Einzelfälle. Glücklicherweise ist es selten, dass ein Absolvent auch drei oder vier Jahre nach dem Abschluss seines Studiums immer noch Praktika absolviert. Jedoch stellen sie bis zu eineinhalb Jahre nach dem Studienabschluss keine Seltenheit dar, ob-

wohl jeder Absolvent am Ende des Studiums bereits Praktika-Erfahrungen hat, was die vorliegende DGB-Studie beweisen konnte. Wir bewerten es als nicht akzeptabel, dass man trotz eines Studienabschlusses als schlecht bezahlter Praktikant arbeiten muss.

Fairwork spricht nicht von der „Generation Praktikum“, weil nicht eine ganze Generation betroffen ist. Es gibt Branchen und Abschlüsse, wo man nicht von Absolventen-Praktika sprechen kann. Es existiert aber ein nicht unerheblicher Anteil an Absolventen, die sich durch diese schwierige Phase des Berufseinstiegs kämpfen müssen. Diese Phase zeichnet sich durch unbezahlte Praktika, schlecht bezahlte Zeitarbeit, unsichere Befristung und freie Honorarmitarbeit aus. Für diesen Personenkreis verlangen wir eine konkrete Unterstützung. Sie dürfen nicht sich selbst - mit dem Verweis - überlassen werden, dass nicht alle betroffen seien oder eine Regelung einen zu großen bürokratischen Aufwand für die Unternehmen bedeuten würde. Berufsausbildungen sind auch gesetzlich geregelt, und ich habe noch nicht davon gehört, dass es deshalb keine Azubis mehr gibt. Warum sollte es nicht möglich sein, Praktika angemessen zu regulieren?

Es werden Versuche unternommen - ohne gesetzliche Regelung - mit untergesetzlichen Regelungen, wie beispielsweise die freiwilligen Verpflichtungen, die Situation der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Zudem hat die Zeitschrift „Karriere“ das Zertifikat „Fair Company“ entwickelt. Diese Lösungsansätze funktionieren nicht und reichen auch nicht aus. Fair Company ist in seinen Aussagen zu unbestimmt und verfügt über keine wirksamen Kontrollmechanismen. Die von mir eingangs zitierte Ausschreibung, stammt von einer Fair Company. Von Fairness kann dabei jedoch keine Rede sein.

Aufgrund dieser jahrelangen Problemsituation fordern wir einen besseren Schutz der Interessengruppe der Absolventen. Dafür halten wir folgende Punkte für erforderlich:

1. Eine gesetzliche Positivdefinition des Lernverhältnisses Praktikum, die bestimmt, was ein Praktikum ist, um damit den Missbrauch zu verhindern. Ein Praktikum muss bestimmte Mindestanforderungen erfüllen, z. B. einen schriftlichen Vertrag, das Vorhandensein eines Betreuers, das Festlegen von Lernzielen und Inhalten, eine zeitliche Begrenzung und ein Praktikumszeugnis. Erst dann kann garantiert werden, dass es sich tatsächlich um ein Praktikum handelt. Bei einem Praktikum muss der Lerneffekt im Vordergrund stehen und nicht, dass eine normale Stelle durch einen unterbezahlten Praktikanten besetzt wird. Meines Erachtens kann dies den Arbeitgebern mit einer gesetzlichen Definition verdeutlicht werden. Ein Praktikum gehört außerdem in die Ausbildungsphase und darf sich nicht als verstecktes Arbeitsverhältnis für Absolventen etablieren.
2. Wir bewerten Absolventen-Praktika als falschen Weg. Absolventen dürfen nicht als Praktikanten angestellt werden. Sie müssen entsprechend ihrer Position als Berufseinsteiger, zumindest in einem der Berufseinstiegsprogramme wie Volon-

tariat, Trainee, am besten aber in einem normalen Arbeitsverhältnis beschäftigt und bezahlt werden. Zudem bestehen andere Instrumente wie die sechsmonatige Probezeit, befristete Verträge, Leiharbeit, Zeitarbeit oder Honorarkräfte, mit denen die Arbeitgeber junge Arbeitnehmer flexibel halten und die Möglichkeit haben, sie kennenzulernen. Wird ein Absolvent als Trainee eingestellt, muss das Programm auch einen Qualifizierungscharakter aufweisen, da sonst die Gefahr des Missbrauchs besteht. Die Vergütung eines Absolventen muss bei einem Stundenlohn von 8,50 Euro liegen, unabhängig davon ob er als Trainee, Volontär oder Hospitant bezeichnet wird. Ich denke, dass allein der Status des abgeschlossenen Studiums, der dem höchsten Bildungsabschluss in Deutschland entspricht, dies rechtfertigt.

Kurzum brauchen wir eine klare Abgrenzung von Arbeits- und Lernverhältnissen. Wo Lernverhältnis drauf steht, muss auch ein Lernverhältnis drin sein. Dahinter darf sich nicht ein umbenanntes unterbezahltes Arbeitsverhältnis verbergen. Wir fordern Sie daher auf, den jungen und gut ausgebildeten Menschen in diesem Land mit entsprechenden Regelungen zu helfen, in ordentlichen sozialversicherungspflichtigen Jobs angestellt zu werden. Deutschland ist auf diesen Personenkreis und auch auf seine Beiträge in die Sozialversicherungen dringend angewiesen.

Negativ fällt auf, dass ich soeben in weiten Teilen das Gleiche erzählt habe, wie bereits 2007 dem Petitionsausschuss. Geändert hat sich seitdem kaum etwas. Mittlerweile sind wir aber am Ende des Berichtens, wir brauchen jetzt vielmehr Handlungen.

Vorsitzende: Ganz herzlichen Dank, und nun hat das Wort Herr Minks von der HIS-GmbH.

Karl-Heinz **Minks** (HIS Hochschul-Informationen-System GmbH): Vielen Dank. Mein kurzes Statement bezieht sich ausschließlich auf Praktika, die nach einem ersten berufsqualifizierenden Studium absolviert werden. Die Datengrundlagen, von denen ich berichte, sind bundesweit repräsentative Absolventen-Befragungen der Prüfungsjahrgänge 2005 und 2009. Die Stichprobengrößen betragen jeweils ca. 10.000 Teilnehmer. Der Anteil der Praktikantinnen und Praktikanten lag im Jahr 2009 bei etwa 1.200. Daraus können Sie mühelos den prozentualen Anteil errechnen.

Wir haben im Jahr 2007 eine Sonderveröffentlichung zum Thema „Generation Praktikum“ verfasst, in der wir festgestellt haben, dass es nur in wenigen Fachrichtungen wie den Baustudiengängen, den Wirtschaftswissenschaften und den Geistes- und Sozialwissenschaften eine Anhäufung von Praktika gibt. Die Vermutungen über sog. Kettenpraktika, bei denen ein Praktikum auf ein anderes Praktikum folgt, konnten wir nicht bestätigen. Es blieben kleine prozentuale Anteile, welche derartige Kettenpraktika absolviert haben. Bei einer Minderheit konnte ein

Missbrauch festgestellt werden, wobei es immer von der konkreten Definition des Missbrauchsbegriffs abhängig ist. Aus den Datengrundlagen haben wir unter anderem vier Schlussfolgerungen gezogen:

Erstens widerspricht der Begriff der „Generation Praktikum“ den Größenordnungen, in denen Hochschulabsolventinnen und –absolventen Praktika absolvieren.

Zweitens ist es richtig, die missbrauchenden aber auch die fairen Betriebe zu kennzeichnen.

Drittens sind zusätzliche gesetzliche Regelungen nicht erforderlich, da die vorhandenen Gesetze, sofern sie angewendet werden, ausreichen.

Viertens haben wir die Frage aufgeworfen, die auch Frau König gerade sehr deutlich und prononciert gestellt: Warum Personen, die per Gesetz berufsbefähigt sind, nach einem Abschluss überhaupt noch Praktika durchführen müssen? Welche Fehlerquellen sind bei den Hochschulen zu suchen? Die heutige Situation ist in zweierlei Hinsicht anders:

1. Der Jahrgang 2009, den wir im Jahr 2010 befragt haben, hat das Studium unter den noch nicht überwundenen Folgen der Finanzmarktkrise auf den Arbeitsmarkt beendet.
2. Neben den traditionellen Abschlüssen gibt es nunmehr eine zunehmende Zahl an Bachelor-Absolventinnen und –Absolventen.

Zur Finanzmarktkrise: Trotz der Krise ist der Anteil der Praktika bei Absolventen traditioneller Abschlüsse gegenüber dem Referenzjahrgang 2005 leicht rückläufig, besonders stark rückläufig in den damals primär betroffenen Fachrichtungen und bei Absolventinnen auch in den Bereichen, in denen sie überproportional häufig in Praktika eingemündet sind.

Zu den Bachelors: Das ist ein wichtiger Problemkreis, den wir im Ausschuss diskutieren müssten. Die Bachelor-Absolventen sind ein schwieriger Fall, insbesondere die Bachelor-Absolventen an Universitäten. Dort haben wir nicht nur in einzelnen Fachrichtungen sondern über die Breite der Fachrichtungen hinweg einen erhöhten Anteil an Praktika, und zwar besonders bei den Bachelors von Universitäten.

Richten wir einmal den Blick weg von den Personen hin auf die Branchen. Dann sehen wir, dass bestimmte Branchen im Verhältnis zu Einstellungen überproportional viele Praktika anbieten. Die Tabelle 4 in unserer Unterlage zeigt fünf Branchen, in denen dieser Umstand überproportional häufig auftritt. Dies sind die Rechts, Wirtschafts- und Personalberatung, Presse, Rundfunk und Fernsehen, das Verlagswesen, Kunst und Kultur sowie die Berufs-, Wirtschaftsverbände und Parteien.

Knapp ein Viertel der Praktikanten hat mehr als ein Praktikum absolviert. Das heißt, von den 17 Prozent bzw. von den 12 Prozent des Jahrgangs 2009 hat ein Viertel nach dem Studium zwei oder mehr Praktika durchgeführt.

Die Vergütung ist, sofern bezahlt wird, ausreichend. Acht Prozent erhalten weniger als 300 Euro. Diese Zahl von 300 Euro habe ich in einigen Anträgen gelesen. Allerdings erhalten etwa 30 Prozent der Praktikanten überhaupt keine Vergütung. Die Branchen, die häufig nicht vergüten - Sie sehen das in Tabelle 8 - lesen sich wie ein Who is Who des öffentlichen Dienstes. Regelmäßig ist es der öffentliche Dienst, der nicht bezahlt.

Zu der Wirksamkeit von Praktika: Die direkte Arbeitsmarktwirkung von Praktika ist begrenzt. 34 Prozent der Absolventinnen und Absolventen eröffnete sich durch das Praktikum der Wunschberuf. 35 Prozent sagen, dass sie durch das Praktikum eine Stelle gefunden hätten. Die Wirkungen bestehen vielmehr dort, wo es um Orientierungshilfen und um Aufbesserungen des Lebenslaufs geht.

Ich komme zu der Frage: Was muss getan werden? Die Bachelors sind eine Herausforderung, die man betrachten muss. Trainees statt Praktika, da bin ich mit Frau König einig, halte ich für notwendig. Wenn es um Gesetze geht, sind wir skeptisch, ob Gesetze hilfreich sind, denn Praktikanten haben in den Betrieben eine schwache Stellung. Sie sind flüchtig, wenig anwesend und auch bei den Mitbestimmungsorganen schlecht vertreten. Wenn gesetzliche Änderungen geschaffen würden, sollte § 11 des Berufsbildungsgesetzes auch für Praktikanten gelten, der beispielsweise vertragliche Regelungen mit Lernergebnissen, mit einem Praktikumsplan, mit Vergütung und mit Pflichten auf beiden Seiten normiert. Die Problematik des Missbrauchs zeigt sich nicht nur bei denen, die nicht bezahlt werden, sondern es besteht auch der Grund zur Annahme, dass bei sehr hochbezahlten Praktika ein Missbrauch in Form verdeckter deregulierter Arbeitsverhältnisse vorhanden ist. Der letzte Punkt bezieht sich auf das Instrument der Dauerbeobachtung, welches gefordert wird. Dieses haben wir bereits seit vielen Jahren mit unseren Absolventen-Befragungen weitgehend realisiert.

Vorsitzende: Ganz herzlichen Dank, Herr Minks, und nun hat das Wort Frau Rebien vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Martina **Rebien** (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB): Von Seiten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung kann man auf der Grundlage zweier Betriebsbefragungen analysieren: Zum einen, welche Betriebe die Beschäftigungsform Praktikum nutzen und welche Größenordnung es umfasst. Zum anderen können die Einstellungsprozesse über Praktika im Vergleich zu anderen Rekrutierungswegen und ihre Bedeutung im Hinblick auf die Gesamtheit aller Neueinstellungen analysiert werden. Repräsentative Zahlen zum Einsatz von Praktika liefert das IAB-Betriebspanel. Danach werden jährlich ca. 600.000 Praktikanten in etwa 300.000 Betrieben beschäftigt. Der Anteil der Praktikanten an der

betrieblichen Gesamtbeschäftigung ist allerdings mit weniger als zwei Prozent zu veranschlagen. Damit sind sie in ihrer rein quantitativen Bedeutung noch unterhalb der Leiharbeit anzusiedeln. Der Anteil der Praktikanten an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung liegt in etwa der Hälfte der Betriebe, die Praktikanten beschäftigen, bei unter 10 Prozent. Größtenteils werden sie damit eher vereinzelt eingesetzt und stellen seltener ein größeres Randsegment in den einzelnen Betrieben dar. Es lässt sich feststellen, dass Praktika vor allem in kleineren Betrieben und im Dienstleistungsbereich eingesetzt werden. Im verarbeitenden Gewerbe spielen sie eine untergeordnete Rolle.

Mit den Daten der IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots, der zweiten Betriebsbefragung, kann die Bedeutung der Praktika bei der Besetzung von Stellen analysiert werden. Praktikanten können entweder direkt fest eingestellt werden, oder es kann zwischen dem Praktikum und der Einstellung in dem selben Betrieb, in dem das Praktikum durchgeführt wurde, ein Zeitabschnitt liegen, in dem die betroffenen Personen noch andere erwerbsbiografische Stationen durchlaufen haben.

In den Jahren 2006 bis 2010 resultierten durchschnittlich zwei Prozent aller Neueinstellungen aus vorangegangenen Praktika in demselben Betrieb. Legt man wiederum die Zahl der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit zugrunde, entspricht dies in etwa 140.000 bis 150.000 Übernahmen aus Praktika. Bei allen Neueinstellungen ist außerdem erkennbar, dass die Einstellungen über Praktika in den letzten Jahren häufiger in befristete Arbeitsverhältnisse mündeten. Aktuell lässt sich jedoch kein Unterschied mehr zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen erkennen. Es hat eine Angleichung stattgefunden. Häufig stellen Kleinbetriebe über interne Praktika ein. Überdurchschnittlich viele Stellen werden in den Bereichen Handel, Reparatur, Verkehr und Lagerei über ehemalige Praktikanten abgedeckt.

Die sozialen und öffentlichen Dienstleistungen und die öffentliche Verwaltung liegen bzgl. der Neueinstellungen nahe beim Durchschnitt. Das produzierende Gewerbe und die unternehmensnahen Dienstleistungen liegen sogar deutlich darunter. Man kann sagen, dass die Neueinstellungen aus Praktika etwa der Mehrheitsverteilung der Praktikanten folgen.

Im Hinblick auf die erforderlichen beruflichen Qualifikationen für eine Stelle ergibt sich ein differenziertes Bild. Bei Stellen, die keinen Berufsabschluss oder Fachschulabschluss verlangen, zeigen sich zwischen Praktika und anderen Rekrutierungswegen keine Unterschiede. Wird allerdings eine Ausbildung oder ein Hochschulabschluss vorausgesetzt, kommt es zu Abweichungen. Im Durchschnitt werden seltener Stellen über Praktika besetzt, wenn eine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Im Gegensatz dazu ist bei Stellen, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, der Anteil der Stellenbesetzung über Praktikanten höher als über andere Besetzungswege.

Idealerweise werden Praktika während der Berufsausbildung oder des Studiums absolviert. In Wirklichkeit folgen ihnen aber ganz unterschiedliche Stationen im Erwerbsleben. Gemessen an der Gesamtzahl aller Neueinstellungen wird deutlich, dass die Einstellung über Praktika überdurchschnittlich häufig nach einer Aus- oder Weiterbildung erfolgt. Es zeigt sich aber auch, dass Einstellungen aus der Arbeitslosigkeit heraus überhaupt keine Seltenheit sind. Das kann allerdings auch damit zusammenhängen, dass die Unternehmen betriebliche Trainingsmaßnahmen, die von den Arbeitsagenturen angeboten werden, als Praktika einstufen können.

Es gibt wenige Anhaltspunkte dafür, dass für die Arbeitgeber Anreize bestehen, Praktika nicht im eigentlichen Sinne als Einstiegshilfe für Berufsanfänger oder für regulär Beschäftigte zu begreifen, da eine Vielzahl anderer Einstiegshilfen wie Befristung, Leiharbeit oder freie Mitarbeiter existieren. Wie Frau König auch schon gesagt hat, spricht aus betrieblicher Sicht kaum etwas gegen eine klare Regulierung zugunsten der Praktikanten. Es lassen sich aber keine eindeutigen Hinweise finden, dass Praktikanten irregulär als kostengünstige Flexibilitätspuffer fungieren und beschäftigt werden, um höhere Löhne von regulär Beschäftigten zu drücken.

Bei allen Regelungen ist deutlich zu unterscheiden, ob es sich um Praktika während der Ausbildungsphase oder danach handelt. Bei Praktika während des Studiums oder der Berufsausbildung wäre eine zu restriktive Regulierung sicherlich hinderlich. Bei Praktika nach dem Hochschulabschluss oder der Ausbildung sprechen wenige Gründe gegen eine gesetzliche Regulierung zugunsten der Praktikanten.

Vorsitzende: Herzlichen Dank, und nun hat Herr Rudolf für den DGB-Bundesvorstand das Wort.

René **Rudolf** (DGB-Bundesvorstand): Vielen Dank, sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen. Wir als Deutscher Gewerkschaftsbund befassen uns sehr intensiv mit der Situation von Berufseinsteigern und müssen feststellen, dass sich diese zunehmend prekärer gestaltet. Das gilt insbesondere für Jugendliche mit schlechteren Startchancen und niedrigeren Bildungsabschlüssen. Wir beobachten aber auch, dass Akademiker zunehmend Schwierigkeiten haben, einen reibungslosen Berufseinstieg zu schaffen. Dabei spielt der Missbrauch von Praktika nach einem Hochschulabschluss eine relativ wichtige Rolle. Das wissen wir spätestens seit der im Jahr 2007 durch die DGB-Jugend veröffentlichten Praktikumsbefragung und die darauf folgende Untersuchung des BMAS.

An der sehr starken Resonanz sowohl in der öffentlichen Debatte als auch bei den Betroffenen konnte man erkennen, wie überfällig diese Studie und die Ergebnisse waren. Die Studie verdeutlicht, dass der Missbrauch von Praktika Formen angenommen hat, die den organisierten Missbrauch und die Verdrängung regulärer

Stellen zur Folge hatten. Wir haben uns jetzt gefragt, wie sich die aktuelle Situation gestaltet. In Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung haben wir eine vergleichende Nachfolgebefragung durchgeführt, um zu erfahren, ob sich die Situation von Absolventen verbessert oder verschlechtert hat. Diese Studie haben wir vor einigen Wochen veröffentlicht.

Man kann konstatieren, dass es keinen Grund zur Entwarnung gibt. Wir müssen feststellen, dass sich die Situation von Absolventen im Bezug auf Praktika, auch in scheinbar konjunkturell besseren Zeiten, nicht automatisch verbessert. Ganz im Gegenteil gewinnen wir aus den Ergebnissen den Eindruck, dass sich der Missbrauch von Praktika eher als ein dauerhaftes Element des prekären Berufseinstiegs für Jugendliche fest etabliert hat. Dies stellt aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbunds die betroffenen jungen Menschen und Berufseinsteiger vor enorme Herausforderungen.

Wie sieht es für die Berufseinsteiger mit Hochschulstudium aus? Wir haben herausgefunden, dass insgesamt 38 Prozent der Befragten nach dem Abschluss ihres Studiums innerhalb der darauffolgenden dreieinhalb Jahre ein Praktikum bzw. Volontariat oder eine Hospitation durchführen. Wir sind zu dem Ergebnis gekommen, dass nur 19 Prozent unmittelbar nach ihrem Studium eine unbefristete Arbeit aufnehmen konnten. 27 Prozent bekommen direkt nach dem Abschluss eine befristete Beschäftigung.

Die These, dass sich das Praktikum als dauerhaftes Missbrauchs-Element etabliert hat, wurde dadurch belegt, dass 81 Prozent der Praktikanten vollwertige Arbeit leisten. Sie geben an, innerhalb ihres Praktikums vollwertige Arbeit zu leisten. 75 Prozent von ihnen sagen, dass ihre Ergebnisse fest in den Arbeitsablauf eingeplant sind, und im Vergleich zu der Befragung von 2007, bei der es 49 Prozent waren, ist es eine deutliche Steigerung. Man kann sich natürlich die Fragen stellen: Warum lassen die junge Berufseinsteiger dies mit sich machen? Warum nehmen sie solche Stellen an? Unsere Studie ist zu dem Ergebnis gekommen ist, dass sie sich durch ein Praktikum vor allem den Berufseinstieg und die betrieblich Übernahme erhoffen. Das bedeutet, dass die Hoffnung auf eine anschließende Übernahme und ein reguläres Arbeitsverhältnis gegenüber der Studie von 2007 deutlich an Bedeutung gewonnen hat. Aktuell sagen 50 Prozent, dass sie ein Praktikum machen, weil sie danach in dem Unternehmen, in dem sie das Praktikum absolvieren, übernommen werden wollen. Im Jahr 2007 waren es 35 Prozent. 40 Prozent sehen keine andere Möglichkeit, als den Einstieg über ein Praktikum zu versuchen. 39 Prozent wollen mit dem Praktikum Zeit überbrücken. Nun stellt sich die Frage, ob dieser sog. Klebeffekt existiert? 22 Prozent der Praktikanten und Praktikantinnen erhalten am Ende ihres Praktikums ein Übernahmeangebot. 17 Prozent nehmen es in der Tat an. Von daher gestaltet sich der Klebeffekt nicht so, wie es sich die Praktikantinnen, Praktikanten und Berufseinsteiger tatsächlich erhoffen.

Klarstellen möchte ich in meinem Eingangsstatement, dass der Deutschen Gewerkschaftsbund die Praktika grundsätzlich als absolut positiv bewertet, und zwar solche Praktika, die ihren Namen auch verdient haben, die dazu beitragen,

eine berufliche Qualifizierung zu befördern, bei denen das Lernen eindeutig im Vordergrund steht, bei denen theoretisches Wissen mit praktischen Erfahrungen abgeglichen werden kann, bei denen Unternehmensprozesse und Unternehmensabläufe beobachtet und begleitet werden können. So stellen wir uns ein Praktikum vor. Aus diesen Gründen beziehen sich unsere Vorschläge auch darauf, die Qualität von Praktika im Sinne eines Lernverhältnisses zu stärken und den Missbrauch auszuschließen.

Praktika sollen der beruflichen Orientierung dienen und gehören damit in die Ausbildung bzw. in das Studium. Unsere Befragung hat ergeben, dass alle interviewten Studierenden bereits durchschnittlich vier Praktika absolviert haben. Daher kann von mangelnder Praxiserfahrung keine Rede sein. Aus unserer Sicht sollte es keinen Grund dagegen geben, gut qualifizierte Absolventen tatsächlich in ein vernünftiges Arbeitsverhältnis mit einer vernünftigen Bezahlung zu übernehmen bzw. einzustellen. Ich glaube, dass man den Blick auch auf die Sozialversicherungssysteme richten muss, die unter diesem Praktika-Effekt immens leiden, da Praktika regelmäßig unbezahlt bzw. schlecht bezahlt sind. Ein Ergebnis unserer Studie ist, dass jedes fünfte Praktikum aufgrund der Nichtbezahlung durch Sozialleistungen mitfinanziert wird.

Um dem Missbrauch von Praktikanten entgegenzuwirken und die Qualität deutlich zu verbessern, haben wir als Deutscher Gewerkschaftsbund konkrete Vorschläge erarbeitet. Wir wollen eine klare Definition des Praktikums als Lernverhältnis, um es als solches auch stärken zu können. Innerhalb von Praktika brauchen wir klare Regelungen. Darüber hinaus brauchen wir Praktikumsverträge, Vereinbarungen über Praktikumsinhalte und Praktikumsziele. Wir schlagen vor, das Praktikum auf drei Monate zu begrenzen, weil wir glauben, dass innerhalb von drei Monaten eine gute Möglichkeit besteht, die Arbeitsabläufe und Arbeitsprozesse kennenzulernen und eine gewisse Win-win-Situation sowohl für das Unternehmen als auch für den Praktikanten zu schaffen. Ferner empfehlen wir eine Aufwandsentschädigung für alle Praktika, die diesen Titel verdienen, in Höhe von 300 Euro festzulegen und Trainee-Programme, die mit mindestens 8,50 Euro bezahlt werden, an einen Abschluss anzuschließen. Überdies bedarf es einer neuen Regelung zu der Frage der Beweislast. Momentan liegen 100 Prozent der Beweislast, dass es kein Praktikum war, sondern eine reguläre Arbeit, bei den Praktikanten. Hier brauchen wir eine neue Verteilung, eine Beweislastumkehr.

Sehr geehrte Damen und Herren, die Bundeskanzlerin stört scheinbar der Umgang deutscher Unternehmen mit jungen Fachkräften. Die junge Generation sei sehr schwierigen Bedingungen ausgesetzt, sagte sie vor einigen Tagen in ihrer wöchentlichen Videobotschaft anlässlich der 100. Tagung der ILO in Genf. Sie wies auch darauf hin, dass es oftmals erst einmal nur Praktika und anschließend befristete Arbeitsverträge geben würde. Wer sein Fachpersonal langfristig halten wolle, müsse jungen Menschen auch eine gute Perspektive geben. Das hieße, sie müssten ordentlich bezahlt werden, und es dürften ihnen nicht immer wieder befristete Arbeitsverträge angeboten werden. Dazu darf ich abschließend sagen, dass wir uns den Forderungen der Kanzlerin anschließen dürfen, und wir sind ganz ge-

spannt, welche konkreten Forderungen und Vorschläge daraus entspringen werden.

Vorsitzende: Herzlichen Dank, und wir sind jetzt gespannt darauf, was die Arbeitgeber sagen. Herr Dr. Wuttke bitte.

Dr. Jürgen **Wuttke** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände):
Schönen guten Morgen auch von meiner Seite. Für die BDA ist das Thema „Praktika“ natürlich auch wichtig. Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenvereinigung aller Deutschen Arbeitgeberverbände. Mit ihren großen Mitgliedsverbänden, die mit ihren Tarifverträgen derart hohe Löhne zahlen, dass Deutschland mit zu den Hochlohnländern auf dieser Welt gehört, hat die BDA natürlich kein Interesse an einem Missbrauch, den wir auch nicht erkennen können. Als die Diskussion zur „Generation Praktikum“ in Deutschland aufkam, haben wir uns intensiv damit befasst. Sie haben soeben noch einmal die Zahlen hören können. Diese „Generation Praktikum“, die jahrelang beschrieben wurde, die durch die Zeitung in die öffentliche Diskussion getreten ist, hat es in den Jahren 2005/2007 nicht gegeben. Es handelt sich tatsächlich um eine geringe Zahl von jungen Menschen, die im Anschluss an die Ausbildung unter sehr unterschiedlichen Bedingungen ein Praktikum machen. Diese Zahl hat auch keineswegs zugenommen.

Was ich eher feststelle ist, dass man jetzt sagt, es werde in den Beschäftigungsverhältnissen immer prekärer. Das erachten wir als merkwürdig, dass die Aspekte vermischt werden. Plötzlich finden sich unter der Thematik der prekären Beschäftigung Teilzeitarbeitsverhältnisse, obwohl sie jahrelang von den Arbeitgebern gefordert und mit einem gesetzlichen Anspruch verbunden wurden. Ferner finden Sie hierzu auch die Zeitarbeitsdiskussion und die Diskussion über befristete Beschäftigungen. Dabei haben wir in der Krise gerade gesehen, dass diese flexiblen Beschäftigungen wichtige Instrumente waren, um zu unserem wirtschaftlichen Erfolg nach und in der Krise beizutragen. Für die Diskussion über die Praktika gilt genau das Gleiche. Sollten die Praktika dort reglementiert werden, wo sie sinnvoll eingesetzt werden, würden die positiven Wirkungen vermindert, die letztlich nicht nur die Betriebe, sondern auch die Betroffenen, die gesamte Wirtschaft betreffen. Diese weite Fassung von prekärer Beschäftigung, zu der man alles in einem Topf mischt, bis hin zu den befristeten Arbeitsverhältnissen, die oftmals natürlich dort, wo sie rechtlich zulässig sind, auch im Hinblick auf die Anforderungen des hohen Kündigungsschutzes in Deutschland, zunächst abgeschlossen werden und vielfach auch in unbefristete Arbeitsverhältnisse übergehen. All diese Instrumente haben in einer Zeit der Unsicherheit nach der letzten Krise geholfen. Unternehmen, die sonst gezögert hätten einzustellen, haben schneller eingestellt. Ich will nur diesen Gesamtzusammenhang aufzeigen, weil alles in einen Topf geworfen wird, da man die „Generation Praktikum“ zahlenmäßig nicht belegen kann. Nachdem es überhaupt keinen Hinweis, der auch nicht in den seriösen Studien bestätigt wird, auf einen massenhaften Missbrauch gibt, wird nun alles in einen Gesamtzusammenhang gestellt.

Aus unserer Sicht ist es bei Praktika auch wichtig, dass man bei der Diskussion über die Missbrauchsgefahren die positiven Effekte, die Praktika haben, nicht vollständig ausblendet. Die Praktika begründen vor allem Vorteile für diejenigen, die nach einer universitären Ausbildung mit nur wenigen Praxisanteilen vor dem Problem stehen, den Sprung in den Arbeitsmarkt zu schaffen. Hierzu sind bereits bestimmte Bereiche genannt wurden. Wenn man beispielsweise Betriebswirtschaft studiert hat, ist es ein weiter Weg, bis man in der Personalentwicklung eingesetzt wird, wenn man sich während des Studiums nicht intensiv mit betrieblichen Fragen befasst hat. Viele Studenten setzen sich leider noch zu wenig mit der betrieblichen Realität und den Herausforderungen auseinander. Sie stehen bestenfalls mit theoretischem Wissen am Übergang in das Berufsleben. Für solche jungen Menschen ist es oftmals besonders wichtig, dass sie die Chance eines Praktikums haben, bei der sie regelmäßig keinen Arbeitswert für ein Unternehmen mitbringen. Die jungen Menschen kommen aus einer zu praxisfernen Ausbildung und müssen an die Betriebe und die Aufgaben, die sich überhaupt erst im betrieblichen Alltag stellen, herangeführt werden. Sie bilden meist keinen Mehrwert für die Betriebe. Würde man die Missbrauchsfälle unterstellen und eine Regulierung, Vertragsfassungen, Mindestlöhne oder Mindestaufwandsentschädigungen fordern, würden diese Praktika weniger angeboten, weil sie für die Unternehmen mit erheblichen Kosten verbunden sind. Die Betriebe haben nicht nur die Bereitstellungskosten für solche Praktika, sondern auch die Personalkosten für die qualifizierten Mitarbeiter zu tragen, die ihre Arbeitszeit einsetzen. Eben wurde auch gesagt: „Man müsste aber dann darauf achten, dass die Praktikanten möglichst nicht im normalen Arbeitsalltag der Unternehmen oder in die Arbeitsabläufe eingebunden werden, sondern man müsste bestimmte weitere Lerninhalte in diesen Praktika vermitteln.“ Hierzu muss man klar anmerken, dass es bei den Praktika nicht um eine weitere theoretische oder konzeptionelle Ausbildung geht. Diese sollte, zumindest in den Studienfächern, bereits absolviert worden sein. Vielmehr geht es darum, dass man die jungen Menschen, die sich teilweise bisher nur mit Theorie befasst haben, sehr praxis- und betriebsnah an die Arbeitsabläufe und die betrieblichen Erfordernisse heranzuführt und ihnen damit auch hilft, diese Übergänge zu meistern. Auch die BDA setzt sich seit Jahren dafür ein, dass es - gerade auch bei der Ausrichtung der Studiengänge - mehr Praxisphasen und stärkere Vernetzung mit den Unternehmen gibt. Aus unserer Sicht bestehen diesbezüglich noch erhebliche Defizite. Daher ist es auch einfach falsch, wenn man unterstellt, dass ein Hochschulabsolvent per se für jedes Unternehmen im Arbeitsprozess mit Gewinn einsetzbar ist. Wenn Sie diese falsche Unterstellung zur Grundlage von gesetzlichen Vorgaben machen, schließen Sie alle Praktikanten, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, praktisch von den Praktikummöglichkeiten aus. Solche Praktika wird es dann nicht mehr geben.

Daher warnen wir sehr vor einer Überregulierung. Die „Generation Praktikum“ gibt es nicht. Man muss aufpassen, dass man die von allen Seiten auch immer wieder hervorgehobenen positiven Wirkungen der Praktika, die auch durch die Umfragen der letzten Jahre belegt werden, worin zwei Drittel beispielsweise sagten, dass die Lehrinhalte und die Praktika gut oder sehr gut waren, dass man die-

se Möglichkeiten, Praktika als Berufseinstieg und als Ergänzung des Studiums haben zu können, nicht zerstört. Das ist unsere Sorge.

Vorsitzende: Herzlichen Dank. Wir haben jetzt noch genügend Möglichkeiten, die Aspekte zu beraten. Es beginnt der Kollege Schummer von der Fraktion der CDU/CSU. Für diejenigen, die noch nicht bei unseren Fachgesprächen bzw. Anhörungen dabei waren: Die Reihenfolge der Beiträge resultiert aus der Stärke der Fraktionen. Wir führen zuerst eine Berichterstatter-Runde durch, in der die Verantwortlichen ihre Fragen stellen. Danach haben alle anderen Kolleginnen und Kollegen die Gelegenheit, weitere Fragen zu stellen.

Abg. Uwe **Schummer** (CDU/CSU): Vielen Dank. Eine Frage an Frau Rebien: Sie führen seit vielen Jahren die IAB-Betriebspanel durch. Kann man in einer Dekade feststellen, dass der Missbrauch von Praktika angestiegen ist, gleich blieb oder sich sogar reduziert hat? Wie ist der längere Vergleich? Können Sie uns Daten liefern? Hängen die Problem-Praktika, sofern sie existieren, auch damit zusammen, dass im Bachelor-Bereich sehr viele Studieninhalte theoretischer Art sind, sodass der Praxisbezug erst nach dem Studium stattfindet? Wäre es besser, den Praxisbezug ins Studium zu integrieren?

Die zweite Frage richtet sich an Dr. Wuttke: Wir haben das gemeinsame Thema des Fachkräftemangels. Hier sind wir der Überzeugung, erst die Potentiale im Land zu nutzen. Wir sehen, dass wir seit 2008 auch mehr Abwanderung, auch von Hochqualifizierten, aus Deutschland als Zuwanderung haben. Welche Initiativen haben die Arbeitgeber entwickelt, um die Potentiale in Deutschland zu halten, zu stabilisieren und entsprechend positive Angebote für die Erwerbstätigkeit zu geben?

Vorsitzende: Vielen Dank, und nun der Kollege Schulz von der SPD-Fraktion.

Abg. Swen **Schulz** (Spandau) (SPD): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Zunächst einmal herzlichen Dank an die Sachverständigen für die interessanten Ausführungen, die einige Informationen und Aspekte für die weiteren Diskussionen gegeben haben. Die SPD-Fraktion hat schon in der letzten Legislaturperiode, nachdem es einige Petitionen und Initiativen vom DGB und fairwork gab, dieses Thema aufgegriffen. In der Großen Koalition haben wir Vorschläge unterbreitet, um eine Verbesserung der Situation der Rechte von Praktikantinnen und Praktikanten herbeizuführen. Diese sind damals von der CDU/CSU-Fraktion abgelehnt worden. Wir fühlen uns aber durch unseren neuen Antrag und die gegenwärtigen Studien in unserer Haltung bestätigt, gleich ob es die ursprüngliche DGB-Studie, die Studie vom BMAS, die Studie vom DGB und der Hans-Böckler-Stiftung, die Ausführungen vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung waren, und selbst die HIS-GmbH hat - bei aller Skepsis und unterschiedlicher Betrachtung - verdeutlicht, dass es einige Aspekte gibt, über die man reden muss und wo auch gesetz-

geberischer Handlungsbedarf besteht. Insofern kann man sich darüber streiten, ob man eine zeitliche Begrenzung von drei Monaten festlegt oder welche Bezahlung man vorsehen möchte.

Es gibt durchaus einige Punkte, über die man diskutieren muss. Daher richtet sich die Frage an Dr. Wuttke: Von dem Duktus her habe ich den Eindruck, dass sich die Wirtschaft angegriffen fühlt. Auch wenn es keine „Generation Praktikum“ gibt, ist es nicht auch möglicherweise auch auf Grund der Studien ein Thema, dass einige Unternehmen, die Praktika missbrauchen, dass ein solcher Missbrauch unterbunden wird, weil dieser ein Art Wettbewerbsverzerrung darstellt. Können Sie sich diesem Gedankengang annähern?

Zum Zweiten: Ich habe hier einen Brief von Herrn Dr. Braun an die Vorsitzende des Petitionsausschusses. Es geht darum, dass es eine aktuelle Initiative der Wirtschaft gibt, auf die sich die Bundesregierung bezieht. Daraus möchte ich kurz zitieren: „Mit öffentlicher Unterstützung der Bundesregierung soll ein nachhaltig wirksamer Standard guter Qualifizierungsverhältnisse verankert werden. Dieses ist im April 2010 bereits grundsätzlich zwischen BMBF, BMAS und dem Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände vereinbart worden. Als Elemente einer solchen Initiative sind gemeinsam ins Auge gefasst eine Scheckliste bzw. ein Mustervertrag mit den wesentlichen Beschäftigungsbedingungen, etwas zur Vergütung und der sozialen Absicherung, zur Laufzeit, zu den Zielen und Verantwortlichkeiten, ferner eine untergerichtliche Struktur frühzeitlicher Streit-schlichtung und schließlich ein auf Praktika und ähnliche Qualifizierungsverhältnisse bezogenes Informationsportal mit spezifischen Nutzen für die Berufsanfänger und für die Unternehmen. Diese Elemente werden im Jahr 2010 in Abstimmung der Sozialpartner weiter konkretisiert. Über den Fortgang der Aktivitäten werde ich Sie gerne informieren, spätestens zum Jahresende 2010.“ Herr Dr. Wuttke und Herr Dr. Braun: Meiner Kenntnis nach ist bislang keine Information erfolgt. Wie ist der gegenwärtige Sachstand?

Vorsitzende: Vielen Dank, und nun Herr Prof. Neumann von der FDP-Fraktion.

Abg. Prof. Dr. Martin **Neumann** (Lausitz) (FDP): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Meine Damen und Herren, vielen Dank auch für die Beiträge, die gezeigt haben, dass es doch eine vielschichtige Sicht auf das Problem „Praktika“ gibt. Zudem wurde dargestellt, dass Missbrauchsfälle existieren. Nun stellt sich grundsätzlich auch für die Politik die Frage, ob die bestehenden Regelungen ausreichen oder ob weitere Regelungen zwingend notwendig sind.

Ich habe eine konkrete Frage an Herrn Dr. Wuttke: Betriebe, Firmen oder Büros, die Praktikanten einstellen oder beschäftigen, haben durch die Einstellung einen höheren Zeit- und Kostenaufwand, da zunächst die Arbeit ermöglicht werden muss. Aus welchen Gründen stellen Unternehmen Praktikumsplätze zur Verfügung? Erfolgt diese Einstellung von Praktikantinnen und Praktikanten primär aus ökonomischen Überlegungen oder ist sie auch mit einer gesellschaftlichen Ver-

antwortung verbunden, nämlich dafür zu sorgen, dass es eine Kontinuität im Arbeitsprozess gibt?

Meine zweite Frage richtet sich an Herrn Minks von der HIS-GmbH: Sie haben in der Studie viele Fakten dargestellt, die, wenn man sie in einer Wertung genauer beobachtet, viele Erkenntnisse bringen. Inwiefern sehen Sie Ihre Auffassung des Projektberichts „Generation Praktikum - Mythos oder Massenphänomen?“ aus dem Jahr 2007 durch die kürzlich veröffentlichte Studie des DGB und der Hans-Böckler-Stiftung „Generation Praktikum 2011“ bestätigt, widerlegt oder in ein tatsächlich neues Licht gerückt? Für wie aussagekräftig halten Sie die Ergebnisse der Studie „Generation Praktikum 2011“?

Eine dritte Frage geht an Frau Rebien: Wie bewerten Sie die unterschiedlichen Aussagen und Schlussfolgerungen der vorliegenden Studien zum Thema „Generation Praktikum“? Es wurden verschiedene Aspekte dargestellt. Verfügen Sie oder Ihr Institut, unabhängig von diesen Studien, über Hinweise, inwiefern es in Deutschland zu gehäuften missbräuchlichem Einsatz von Praktikanten kommt?

Vorsitzende: Vielen Dank. Für die Fraktion DIE LINKE. Frau Gohlke bitte.

Abg. Nicole **Gohlke** (DIE LINKE.): Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Auch von uns herzlichen Dank an die Sachverständigen. Nach den hier dargelegten Standpunkten habe ich das Gefühl, dass es keine große Uneinigkeit darüber gibt, dass Missbrauch existiert und dass eine Tendenz zur Zunahme dieses Missbrauchs zu beobachten ist. In dem Fazit der HIS-Studie zeichnet sich die Tendenz zu langen und zum Teil prekären Übergangsphasen ab, in denen die Praktika dieses Bild komplementieren.

Die tatsächlichen Differenzen bestehen hinsichtlich der Frage: Wie hoch die Quote der missbräuchlichen Praktika ist und wie dramatisch sich alles zuspitzt? Nachdem alle Sachverständigen und Studien zumindest bestimmte Branchen und Fachrichtungen identifizieren können, in denen es eine Zunahme von Missbrauch gibt oder ein Missbrauch häufig vorzufinden ist. Wenn das der Standpunkt ist, stellt sich mir die Frage, warum es keine Aufgabe der Politik zum gesetzgeberischen Handeln gibt? Warum zitiert man immer die Branchen, in denen es etwas besser ist und den Missbrauch dann damit rechtfertigt, dass er in anderen Branchen stattfindet? Das kann nicht funktionieren. Deswegen denke ich, dass der Gesetzgeber zum Handeln aufgefordert ist.

Daran schließt sich auch meine erste Frage an: Es wurde bereits angesprochen, dass es die Idee der Selbstverpflichtung gibt. Gerade der Vortrag von Frau König hat verdeutlicht, dass diese Selbstverpflichtung offenkundig nicht ausreicht. Herr Dr. Wuttke, welche Ideen bestehen seitens der BDA, den Missbrauch zu verhindern, wenn auch selbst Companies, die sich selber als Fair Companies bezeichnen, diesem Missbrauch letztendlich keinen Einhalt gebieten?

Herr Minks hatte davon gesprochen, dass man den Missbrauch identifizieren müsse. Auch das wäre eine Aufgabe des Gesetzgebers, diesen zu identifizieren und dagegen auch vorzugehen. Er hatte auch die Frage formuliert, was an den Hochschulen nicht richtig laufe. Das bewerte ich als einen falschen Zungenschlag, weil ich denke, dass die Frage lauten müsste: Was läuft am Arbeitsmarkt nicht richtig, dass sich der Berufseinstieg so darstellt? Wenn gleichzeitig zitiert wird, dass 30 Prozent der Praktikantinnen und Praktikanten nicht vergütet werden, ist es offensichtlich nicht das Problem, dass sie zu schlecht qualifiziert sind, sondern, dass es ein Problem am Arbeitsmarkt gibt. Deswegen ist meine Frage an Herrn Rudolf: Welche Effekte übt die Zunahme an Praktika, die unbezahlt oder ohne Vertrag sind, auf die innerbetrieblichen Situationen und die innerbetrieblichen Mechanismen aus?

Ich habe noch eine Frage bzgl. der sozialen oder ökonomischen Situation der Absolventinnen, die sich gleichermaßen an Frau König und Herrn Rudolf richtet: Gerade bei Studienabsolventinnen fallen diverse Transferleistungen, die noch im Studium existierten, weg. Damit stellt sich für sie die Situation schwieriger da als zur Zeit des Studiums. Wie kann der Lebensunterhalt noch bestritten werden? Wie hoch ist der Stundenlohn? Letztendlich stehen diese Personen tatsächlich vor existentiellen Fragen.

Ich habe noch eine Anmerkung zum Thema Bachelor: Sowohl die Regierung als auch die Unternehmen und Unternehmerverbände, wie BDI und BDA, haben sehr stark auf die Einführung des Bachelor, als ersten berufsqualifizierenden und stärkeren praxisorientierten Abschluss, gedrängt. Es ist gewollt, dass die tatsächliche wissenschaftliche Ausbildung an der Hochschule durch den Master erfolgen solle. Die Mehrheit der Studierenden kommt jedoch nicht in den Genuss des Masterstudiums, was beispielsweise die Zahlen belegen, dass nicht genügend Masterplätze für Bachelor-Absolventen zur Verfügung stehen. Wie kann dieser Befund mit den Zielen zusammengehen? Ich denke, dass man sich entscheiden muss, ob der Bachelor ein berufsqualifizierender Abschluss ist. Denn dann muss man dafür Sorge tragen, dass den Absolventinnen mehr als nur Praktika zur Verfügung stehen. Eine Studie aus dem Saarland hat eindrucksvoll aufgezeigt, dass fast die Hälfte aller Berufsangebote an Bachelor-Absolventinnen keine Berufsangebote, sondern Praktika sind. Sagt man hingegen, dass der Bachelor der Zwischenqualifizierung dient, muss es aber auch entsprechende Master-Studienplätze geben, um sich weiterqualifizieren zu können.

Vorsitzende: Vielen Dank, und nun hat Kai Gehring für die Fraktion von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN das Wort.

Abg. Kai **Gehring** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank. Herzlichen Dank auch an die Sachverständigen. Nach fünf Jahren Diskussion über unfaire Praktika muss man leider zwischenbilanzieren, obwohl es unterschiedliche Studien gege-

ben hat, die die prekäre Situation von Praktikantinnen und Praktikanten belegen, eine breite öffentliche Debatte und auch verschiedene parlamentarische Initiativen dazu gab, dass bis auf eine öffentliche Sensibilisierung oder Thematisierung kaum etwas geschehen ist. Im Bezug auf die politischen Maßnahmen sind wir leider keinen Schritt weiter gekommen, außer, dass wir viele Vorschläge entwickelt haben und jetzt eigentlich in die Umsetzungsphase gehen könnten.

Für uns als Fraktion von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bedeuten Praktika eine wertvolle Lernphase für junge Leute, die auch ein guter Bestandteil der Ausbildung oder des Studiums sein können. Entscheidend ist aber, dass wir keine schlechten Praktikumsbedingungen haben wollen. Vielmehr muss es fair zugehen. Es darf weder in der Wirtschaft noch in der Verwaltung eine Ausnutzung geben, sondern wir müssen Mindeststandards entwickeln, wie Praktika fair gestaltet werden können. An dieser Stelle möchte ich nur auf unseren Antrag verweisen.

Insbesondere an den DGB und fairwork möchte ich eine Grundsatzfrage stellen: Wir debattieren über eine Gruppe sehr hochqualifizierter Praktikantinnen und Praktikanten mit einem Hochschulabschluss, wohingegen wir aber gemeinsam die Auffassung vertreten, dass Bachelor-Absolventinnen und –Absolventen gleichberechtigte Akademikerinnen und Akademiker und Hochschulabsolventinnen und –absolventen sind. Sind überhaupt Postgraduierten- oder Hochschulabsolventen-Praktika notwendig, oder sollten wir nicht vielmehr reguläre Beschäftigungsverhältnisse oder Berufseinsteiger-Programme anbieten? Teilweise hat man das Gefühl, dass vor ein Trainee-Programm und ein Beschäftigungsverhältnis mit Probezeit zusätzlich ein Praktikum vorgeschoben wird. Hierzu hätte ich gerne eine Einschätzung von Ihnen.

Die zweite Frage zum Thema und Risiko, dass Absolventen-Praktika auch zu einer Verdrängung regulärer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse führen könnten, richtet sich an die HIS-GmbH und das IAB: Welche Erkenntnisse gibt es oder haben Sie einen Anhaltspunkt - auch vor dem Hintergrund der Stellungnahme des IAB - dafür, dass die Arbeitsmarktneutralität von Praktika nicht gewährleistet ist?

Die dritte Frage geht an Herrn Dr. Wuttke: Selbst wenn Ihre Zustandsbeschreibung zutreffen würde, dass es nicht um eine ganze Generation, sondern um einen kleinen Teil von Praktikantinnen und Praktikanten geht, die durch unfaire Bedingungen ausgenutzt werden. Existieren seitens der BDA Mindeststandards für faire Praktika, die Sie als sinnvoll erachten würden? Momentan liegt der Vorschlag der entsprechenden Anwendung des § 11 Berufsbildungsgesetzes auf dem Tisch, dass man einen Anspruch darauf hat, dass ein Praktikumsvertrag angeboten und Zeugnis ausgestellt wird. Wie stehen Sie zu solchen Mindeststandards? Sie dürften für Ihre Unternehmen kein Problem und keine Zumutung bedeuten.

Vorsitzende: Damit sind wir am Ende der ersten Fragerunde. Wir kommen nun zu den Antworten. Es wurden Fragen an alle Experten gestellt, sodass Frau König beginnt.

Bettina **König** (fairwork e. V): An fairwork war vor allem die Frage gerichtet, wie der Unterhalt bestritten wird? Viele Praktikanten erhalten etwa 400 Euro. Das ist natürlich viel zu wenig. Von 400 Euro kann kein Mensch leben, selbst in Berlin nicht, wo die Lebenshaltungskosten noch gering sind. Daher werden die meisten entweder von den Eltern mitfinanziert, leben von Ersparnissen oder jobben nebenher, beispielsweise geht man am Wochenende noch Babysitten oder Kellnern. Das ist ein sehr unbefriedigender Zustand. Man arbeitet bereits unter der Woche 40-50 Stunden und hat noch nicht einmal genug Geld zum Leben. Das ist ungerecht und unangemessen.

Die zweite Frage an fairwork war, ob Postgraduierten-Praktika überhaupt nötig sind. Wir haben bereits in der Rede dargelegt, dass sie es nicht sind. Ein Praktikum ist ein Lernverhältnis und gehört damit in die Lernphase. Wenn man sein Studium oder seine Ausbildung abgeschlossen hat, sollte man zumindest als Trainee angestellt und entsprechend bezahlt werden, weil man die Ausbildungsphase beendet hat und vernünftig arbeiten möchte. Berufsanfänger sind sicherlich nicht perfekt, das ist uns allen klar. Sie müssen insbesondere noch praktische Erfahrungen sammeln. Wenn ich aber mit sieben Jahren Berufserfahrung meinen Job wechsle, bin ich in dem neuen Job auch nicht perfekt. Auch dort muss ich mich erst einmal einarbeiten und einfinden. Dies hat für einen Arbeitgeber zur Folge, dass ich möglicherweise in den ersten zwei, drei Wochen nicht so viel leisten kann, wie ich es dann später könnte. Das gehört aber zu einem Job dazu. Diese Einarbeitungsphase zuungunsten des neuen Arbeitnehmers zu werten, ist inakzeptabel. Als man vor 30 Jahren als Studierender von der Hochschule kam, war man auch nicht perfekt, musste aber trotzdem nicht erst monatelang umsonst arbeiten.

Ich verwahre mich gegen die Unterstellungen, dass alle Menschen, die von der Universität kommen, nicht in der Lage sind, einen Stift in der Hand zu halten und keinerlei praktische Tätigkeiten ausführen können. Die meisten Absolventen haben tatsächlich schon gejobbt, Praktika absolviert, praktische Erfahrungen gesammelt und sind damit auch in der Lage, einen gewissen Mehrwert zu liefern.

Vorsitzende: Vielen Dank, und nun Herr Minks bitte.

Karl-Heinz **Minks** (HIS Hochschul-Informationen-System GmbH): Die erste Frage bezog sich auf die DGB-Studie: Es ist immer eine merkwürdige Situation, wenn man über Studien anderer Institute urteilen soll. Sie werden mich nicht in die Verlegenheit bringen, dass wir uns im Ausschuss gegenseitig unsere Studien um die Ohren hauen. Das ist auch gar nicht nötig, da die DGB-Studie selbst ihre me-

thodischen Grenzen aufgezeigt hat. Diese neue Studie fand ausschließlich bei Absolventinnen und Absolventen von vier Universitäten statt, von denen drei die Besonderheit aufweisen, dass sie einen sehr starken geisteswissenschaftlichen Schwerpunkt haben. Die Hochschulen sind in Hamburg, Berlin und Köln. Diese Städte sind zugleich Medienzentren, die auch einen hohen Anteil an Geisteswissenschaftlern in Praktika beschäftigen. Das war der Coup, dass vor fünf Jahren die Medien dieses Thema aufgebracht haben und man eigentlich die Übeltäter in den eigenen Reihen hatte. Das heißt, dass man eine ungleiche Stichprobe hat, was aber am Anfang der Studie erwähnt wurde. Die Quoten der Praktikanten sind viel höher, als wenn man Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen aller Hochschulen mit einbeziehen würde. Bezüglich der qualitativen Bewertungen liegen die Studien nah beieinander. Interessanterweise haben wir die gleiche Vergütung von durchschnittlich 500 Euro ermitteln können. Insofern sind die qualitativen Aspekte dieser Studie verwertbar und akzeptabel, da sie dem entsprechen, was man erwarten kann. Wir haben jedoch eine deutlich geringere Praktikantenquote festgestellt. Bei allen Absolventinnen und Absolventen liegen wir bei etwa 12 Prozent. Bei den Bachelor-Absolventen von Universitäten liegen wir bei über 20 Prozent. Bei den Bachelor-Absolventen der Fachhochschulen beträgt der Anteil etwa die Hälfte.

Es besteht ein Zusammenhang zwischen vorhergegangener Praxiserfahrung und Praktika nach dem Studium. Wenn bereits Praxissemester absolviert wurden, sinkt der Anteil der Praktikanten. Wurden externe Pflichtpraktika während des Studiums absolviert, sinkt der Anteil der Praktikanten nach dem Studium. Zudem verringert sich die Quote der Praktikanten, wenn fachnahe studentische Erwerbstätigkeiten - HiWi-Tätigkeiten ausgenommen - absolviert oder Tätigkeiten während des Studiums angenommen wurden. Ein umgekehrter Effekt tritt dort auf, wo während des Studiums freiwillige Praktika absolviert wurden. Dort haben wir eine höhere Zahl von Praktikanten nach dem Studium. Daran schließt auch die Frage des Zusammenhangs von Praxisbezug des Studiums und Praktikums nach dem Studium an, gerade bei dem universitären Bachelor, der sechs Semester dauert und nach der Eigendefinition vieler Universitäten ein Grundlagenstudium ist, welches auf ein wissenschaftliches Masterstudium vorbereiten soll. Wie gehen die Hochschulen und Arbeitgeber gemeinsam mit diesem Phänomen um? Ich befürworte keine Praktika nach dem Studium, es sei denn, es gibt begründete Ausnahmen. Ich denke, dass sich die Hochschulen und Arbeitgeber zusammensetzen und überlegen müssen, wer welche Bringschuld hat. Eine davon ist, die Praktika durch ordentliche Trainee-Programme, die entsprechend abgesichert sind, zu ersetzen.

Ein Wort zu den gesetzlichen Regelungen: Praktikanten sind in den Betrieben schwach, sie sind nur kurz da, sie wählen keine Betriebsräte, sie sind nicht verankert und haben deswegen die große Schwierigkeit, ihre Rechte durchzusetzen, wenn sie missbraucht und nicht wahrgenommen werden können. Das ist ein Problem. Hier helfen Gesetze auch nicht viel weiter. Es gibt hier keine Vollziehbarkeit eines Gesetzes. Die Betriebsräte und die Interessensvertretungen in den Unternehmen sind gefordert, genau hinzuschauen, welche Praktika unter welchen

Bedingungen in den Betrieben angeboten werden und entsprechend korrigierend eingreifen, wenn der Verdacht des Missbrauchs besteht.

Die meisten Arbeitgeber sprechen sich nicht gegen eine neue gesetzliche Regelung aus. Wenn man beispielsweise die Niederschrift eines Praktikumsvertrags verlangt, werden die meisten Unternehmen kein Problem damit haben. Jedoch werden sich diejenigen, die den Missbrauch betreiben, überlegen, ob sie weiterhin derart verfahren wollen. Eine gesetzliche Regelung würde insofern für die Arbeitgeber grundsätzlich keinen Schaden bewirken.

Von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN wurde noch gefragt: Welches Risiko bergen Praktika in sich, dass reguläre Beschäftigungsverhältnisse verdrängt werden? Das ist ein schwieriges Thema. Mit unseren Analysen sind wir auch noch nicht so weit. Ich weiß auch nicht, ob uns ein aussagekräftiges Ergebnis gelingen wird. Es gibt aber Hinweise auf Praktika, die sehr hoch vergütet werden. Sie konzentrieren sich auf bestimmte Branchen, die teilweise auch stark dereguliert sind, insbesondere die IT-Branchen. Hier ist fraglich, ob das Instrument des Praktikums mit Lockvergütungen von teilweise über 2.000 Euro nicht ein Scheinpraktikum ist, welches das reguläre Arbeitsverhältnis verdeckt. Ich will mit meiner Äußerung jedoch etwas vorsichtig sein.

Vorsitzende: Vielen Dank, und nun Frau Rebien bitte.

Martina **Rebien** (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB): Die erste Frage bezog sich darauf, ob das IAB seit der Einführung des Bachelors Veränderungen bei den Zahlen und den Einstellungen über Praktika beobachtet habe. Die zweite Frage richtete sich darauf, ob es in der letzten Dekade Untersuchungsergebnisse gegeben habe.

Ich fürchte, dass ich Sie in beiden Punkten enttäuschen muss. Zum einen lassen die Betriebsbefragungen des IAB bisher keine Unterschiede erkennen, ob es zu Schwankungen gekommen ist oder dass es weniger Praktika gibt. Das liegt vor allem daran, dass viele Diplomstudiengang-Abschlüsse nachrücken. Die Zahl der Praktika ist mit 600.000 seit 2006 relativ stabil. Es handelt sich dabei aber nur um eine Betriebsbefragung. Das heißt, dass es immer eine gewisse Marge gibt, in der sich der tatsächliche Wert befindet. Dieser liegt bei einer 95-prozentigen Genauigkeit zwischen 560.000 und 630.000 Praktika pro Jahr. Aus diesem Grund können wir kleine Veränderungen nicht erfassen. In den Befragungen erheben wir auch keinerlei Informationen zu den Inhalten oder der Dauer der Praktika. Daher ist es für uns besonders schwierig, den Missbrauch überhaupt zu identifizieren.

Zu den Fragen des Missbrauchs und der Verdrängung von regulärer Beschäftigung: Die Ergebnisse resultieren aus der errechneten betrieblichen Nutzungsintensität von Praktika. Etwa ein Viertel der Betriebe, die Praktikanten beschäftigen, haben einen Praktikanten-Anteil, der bei über 25 Prozent liegt. Bei drei Prozent

der Unternehmen sind es sogar 50 bis 75 Prozent der Beschäftigten. Meines Erachtens ist es schwierig, hieraus zu argumentieren, dass es keinen Missbrauch gibt. Bisher haben wir leider keine konkreten Informationen sondern nur Hinweise. Ich denke aber, dass es auffällt, wenn ein Betrieb tatsächlich die Hälfte seiner Beschäftigten über Praktika einstellt.

Bezüglich der Bewertung der anderen Studien schließe ich mich Herrn Minks an. Ich konnte nicht feststellen, dass die Studien von HIS oder vom DGB den IAB-Ergebnissen offenkundig widersprechen, soweit man das überhaupt beurteilen kann, da die Zielgruppe und die Stichprobe eine völlig andere ist. Bei uns handelt es sich um Betriebsbefragungen. Bei den Kollegen handelt es sich um Absolventen-Befragungen. Dadurch, dass wir auch überhaupt keine Informationen zu den Inhalten und der Dauer haben, können wir die Studien nicht von unserem Standpunkt aus beurteilen. Das wäre vermessen.

Vorsitzende: Vielen Dank, Herr Rudolf bitte.

René **Rudolf** (DGB-Bundesvorstand): Zunächst wurde ich zu der betrieblichen Relevanz von Praktika nach einem Studienabschluss gefragt: In meinem Eingangsstatement bin ich bereits kurz darauf eingegangen, dass es ein qualitatives Ergebnis unserer Untersuchung ist, dass sich der Teil der Praktikantinnen und Praktikanten, die angegeben haben, dass sie mit ihrer Tätigkeit in die Arbeitsabläufe und -prozesse eingebunden sind bzw. vollwertige Arbeit erledigen, stark - auch im Vergleich zu 2007 - gestiegen ist.

Das ist ein Indiz dafür, dass auch reguläre Arbeit unter dem Label „Praktikum“ durchgeführt wird. Man muss aber hinsichtlich der einzelnen Branchen sehr differenzieren. Das Thema des Missbrauchs hat nach wie vor eine hohe Relevanz. Frau Rebien hatte bereits dargestellt, dass es Unternehmen gibt, die zum Teil ihre reguläre Arbeit durch Praktikanten erledigen lassen. Man kann erkennen, dass es in vielen Bereichen eine Relevanz gibt, die auf die innerbetrieblichen Mechanismen Auswirkungen hat. Ferner kann man zu dem Schluss kommen, dass in diesen Betrieben reguläre Beschäftigung verdrängt und Dumpinglöhne gezahlt werden. Aus der Sicht des DGB muss hier auch die Debatte über die Frage der Fachkräfte eine Relevanz haben. Einerseits kann man keine Diskussion darüber führen, wie man hochqualifizierte Fachkräfte anwirbt, um andererseits prekäre Beschäftigungen in Form von Praktika anzubieten und jungen, gut ausgebildeten Menschen der Uni über einen auch längeren Zeitraum schlechte Arbeitsbedingungen zur Verfügung zu stellen.

Zudem wurde ich zu der sozialen und ökonomischen Situation der Absolventen insgesamt gefragt: Diese verändert sich nach dem Studium komplett. Der überwiegende Teil der Absolventen ist darauf angewiesen, den Lebensunterhalt eigenständig zu bestreiten. Die Vergünstigungen für Studierende entfallen nach dem

Studium. Davon sind vor allem diejenigen betroffen, die ihr Praktikum unbezahlt durchführen. Das sind nach unseren Ergebnissen etwa 40 Prozent. Die alternativen Finanzierungsmöglichkeiten sind sehr unterschiedlich. Unsere Studie kommt zu dem Ergebnis, dass sich 56 Prozent durch die Eltern unterstützen lassen, dass 23 Prozent über die Partner finanziert werden. 43 Prozent geben an, dass sie den Lebensunterhalt über ihre Ersparnisse finanzieren, und 23 Prozent finanzieren das Praktikum durch Nebentätigkeiten. Das führt zu einer erheblichen Doppelbelastung. 22 Prozent finanzieren ihr Praktikum über Sozialleistungen. Das sind die unterschiedlichen Finanzierungsmodelle und die soziale und ökonomische Situation der Absolventinnen und Absolventen im Praktikum.

Des Weiteren wurde die Frage gestellt: Braucht man postgraduale Praktika? Man braucht sie nicht. Wir gehen grundsätzlich davon aus, dass Menschen mit einem Hochschulabschluss in der Lage sind, in einen Job einzusteigen. Gleichzeitig haben wir das Ergebnis, dass während des Studiums durchschnittlich vier Praktikaphasen durchlaufen werden. Damit wird eine ausreichende Praxiserfahrung innerhalb des Praktikums gewährleistet. Ferner müssen wir auch die Situation der Studierenden und Betroffenen berücksichtigen, die häufig ihr Studium auch über Nebenjobs finanzieren und dadurch auch die Arbeitswelt und die Arbeitsprozesse meist in den Studienrichtungen oder in Bereichen der Studienrichtungen aus einer anderen Perspektive kennenlernen. Diese Menschen sind gerade nach ihrem Studium darauf angewiesen, für ihre Arbeit vernünftig bezahlt zu werden. Daher hat es auch viel mit der sozialen Herkunft und der sozialen Situation der Betroffenen zu tun.

Vorsitzende: Vielen Dank, und nun Herr Dr. Wuttke bitte.

Dr. Jürgen **Wuttke** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich will versuchen, die zahlreichen Fragen möglichst knapp aufzugreifen. Herr Schummer, Ihre Frage bezog sich auf den Fachkräftemangel und die Initiativen der Arbeitgeber: Alle Zahlen und Untersuchungen zeigen, dass wir vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in einigen Bereichen, Branchen und Berufen jetzt schon einen starken Fachkräftemangel verzeichnen. Bis zum Jahr 2030 werden wir ein Defizit von über 5 Millionen Arbeitskräften haben. Die Auswirkungen konnten wir bereits in der letzten Krise sehen. Hierzu gab es wissenschaftliche Untersuchungen, auch des IAB. Ich erinnere mich an die Berichte von Herrn Prof. Müller, der feststellte, dass die Unternehmen in einem bisher nicht gekannten Maße an ihren Arbeitnehmern festgehalten haben, obwohl dies mit erheblichen Kosten verbunden war. Selbst im Fall der Kurzarbeit, bei der beide Teile der Sozialversicherungsbeiträge erstattet wurden, blieben immer noch ein Viertel der Arbeitskosten als Remanenzkosten. Man konnte erkennen, dass die Unternehmen der Fachkräftemangel, den sie bereits im letzten Aufschwung festgestellt haben, weil sie qualifizierte Arbeitnehmer schwerer am Arbeitsmarkt erhielten, dazu bewogen hat, an ihren eingearbeiteten Belegschaften selbst zum Preis hoher Kosten festzuhalten. Das zeigt, dass die Unternehmen ein hohes Interesse haben,

sich mit diesem Thema zu beschäftigen. Die BDA informiert seit Jahren hierzu. Es gibt vielfältige Initiativen und Informationsmöglichkeiten, worin die Ansatzpunkte bestehen und was man unternehmen kann. Es beginnt bei der Mehrbeschäftigung älterer Arbeitnehmer. Hier sind die größeren Unternehmen bereits mit Personalentwicklungsplänen und Maßnahmen im breiten Maße unterwegs. Es geht weiter über das Thema Frauen, bei dem noch enorme Entwicklungspotentiale bestehen. Betrachtet man beispielsweise Unternehmen, die sich im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit eigenen Maßnahmen einbringen, dann belegen die Monitore dazu, dass es praktisch keine Unternehmen mehr gibt, die nicht vergleichbare Maßnahmen ergreifen.

Gerade die Unternehmen in den neuen Bundesländern spüren jetzt schon den demografisch bedingten Rückgang der Schulabgänger. In einigen Bereichen können bereits enorme Einbrüche verzeichnet werden. Daher bemühen sich die Unternehmen - vor dem Hintergrund der Möglichkeiten in einem zusammenwachsenden Europa - auch Auszubildende aus den Nachbarstaaten zu bekommen. Die Arbeitgeberverbände engagieren sich in vielfältigen Initiativen, in denen es um das Thema „Bildung“ geht. Vor zehn Jahren wunderte man sich noch darüber, weshalb sich die BDA auch des Themas der frühkindlichen Bildung annahm. Wir haben versucht aufzuzeigen, dass man frühzeitig ansetzen muss, um den Defiziten, die bei bestimmten Gruppen am Arbeitsmarkt entstehen, begegnen zu können. Jede Kita müsste zu einer vorschulischen Bildungsinstitution ausgebildet werden.

Auch die Arbeitgeber haben die Problematik aufgezeigt und sich mit vielfältigen Netzwerken engagiert. Ich will nur das Netzwerk Schule-Wirtschaft exemplarisch benennen, bei dem man die Netzwerk-Kooperationspartner für jede interessierte Schule bei den Betrieben vor Ort sucht und anbietet, um die Praxisbezüge sehr frühzeitig in die Ausbildung einfließen zu lassen.

Herr Schulz, Sie haben die Problematik des Missbrauchs angesprochen. Diese Frage wurde nochmals von Frau Gohlke und Herrn Gehring gestellt: Es gibt offensichtlich doch einen Teil, der zumindest ausgenutzt wird. Wenn es schon keine „Generation Praktikum“ gibt, was die einzelnen Zahlen belegen. Wenn nur etwa 13 Prozent nach dem Abschluss ein Praktikum absolvieren, kann nicht von der „Generation Praktikum“ gesprochen werden. Herr Schulz hat formuliert, dass zumindest ein Teil offensichtlich ausgenutzt würde. Dies muss man sich aber genauer anschauen. Wenn man heutzutage freiwillige Praktika durchführt, bestehen über § 26 Berufsbildungsgesetz bereits klare gesetzliche Vorschriften. In der überwiegenden Zahl der Fälle hat man einen Anspruch auf eine angemessene Vergütung.

Hinzu hat man die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes. Es bestehen beispielsweise Urlaubsansprüche und die Möglichkeit der Lohnfortzahlung. Es ist demnach nicht so, dass wir uns in einem nicht regulierten Bereich befinden. Vielmehr ist die Frage, ob man für die einzelnen Missbrauchsfälle, die es sicherlich gibt, die man nirgends im Leben ausschließen kann, weitergehende gesetzli-

che Regelungen braucht? Vorhin wurde gesagt, dass man beispielsweise eine Beweislastumkehr brauche, um den Missbrauch besser beweisen zu können. Was wäre aber die Konsequenz? Damit könnte man wenige Missbrauchsfälle möglicherweise besser bekämpfen. Man würde aber auch praktisch alle Unternehmen, die Praktika anbieten, mit enormen bürokratischen Lasten überziehen. Jeder Arbeitgeberverband, der seine Mitglieder berät, müsste auf den vorsichtigen Umgang und die Dokumentationspflicht hinweisen, um, falls solche Vorwürfe erhoben würden, den gegenteiligen Nachweis liefern zu können. Das bedeutet einen gewaltigen Aufwand. Es ist keine Arbeitgeberverbandsphantasie. Man kann sich gut vorstellen, dass auf Grund des Risikos viele Betriebe keine Praktika anbieten würden.

Herr Prof. Neumann hatte die Frage gestellt: Weshalb Unternehmen Praktika anbieten? Sie hatten bereits den Kosten-, Zeit- und Personalaufwand angesprochen. Dies sind letztlich Investitionen auch in die Beschäftigungsfähigkeit dieser jungen Menschen, die noch nicht so einsatzfähig sind. Man kann darüber nachdenken, wie man während des Studiums durch mehr Praxisphasen und betriebliche Anbindung die Ausbildung weiterentwickeln kann, damit die Absolventinnen und Absolventen einsatzfähiger sind. Es geht gerade nicht nur um zwei Wochen Einarbeitungszeit. Die Betriebe bieten zum einem Praktika aus Fremdnützigkeit an, wie man beispielsweise an Schnupperpraktika mit kurzen Zeiten, erkennen kann. Die Zahlen belegen, dass hier sogar Praktikumsvergütungen gezahlt werden, obwohl wirklich kein Anlass dazu besteht. Zum anderen – und das möchte ich auch nicht herunterspielen – besteht ein Eigeninteresse der Betriebe. Dieses wächst, wenn der Blick auf die Fachkräfte noch schwieriger wird. Man lernt sich kennen, stellt Kontakte zu Hochschulen her und lernt auch entsprechende potentielle Arbeitskräfte kennen.

Wir glauben, dass vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels, und die Zahlen der neuesten Untersuchungen deuten dies auch an, die Zahl der Praktikanten tendenziell weiter zurückgehen wird. Aus diesem Grund ist es auch erforderlich, dass die Universitäten und die Hochschulausbildung die jungen Leute so weit an das Berufsleben heranführen, dass sie vollständig einsetzbar sind.

Es wurde nach der Initiative der Arbeitgeberverbände gefragt: Seitdem das Thema „Generation Praktikum“ diskutiert wird, haben sowohl die BDA als auch unsere Mitgliedsverbände diese Problematik in ihren Gremien behandelt. Fakt ist, dass so etwas in allen Arbeitgeberverbänden nicht toleriert wird, insbesondere vor dem Hintergrund, dass dort, wo gezielt missbraucht wird, Wettbewerbsverzerrungen entstehen können. Deswegen sensibilisieren und informieren sich die Arbeitgeberverbände. Uns sind auch Fälle bekannt, bei denen die Praktikanten, die für reguläre Arbeit eingesetzt wurden, Prozesse gewonnen haben und ihnen hinterher auch das tarifliche Arbeitsentgelt bezahlt worden ist. Es ist nicht so, dass keine Ansprüche existieren und dass es nicht die Möglichkeiten gibt, diese umzusetzen. Die angesprochene Beweislastumkehr kann in diesem Bereich, gerade für die jungen Menschen, sehr nachteilig sein. Man darf nicht übersehen, dass viele auch die

Praktika brauchen. Herr Minks hatte dargelegt, dass man in den Bereichen, in denen bereits während des Studiums Praktikumsbestandteile bestehen oder stärkere Praxiserfahrung in Betrieben vorhanden sind, dass man dort tendenziell nach dem Studienabschluss weniger Praktika hat. Dieser Befund muss uns zum Nachdenken bewegen. Es wird auch deutlich, welches große Handlungsfeld für eine Verbesserung der Studienordnung und der Umsetzung besteht.

Vorsitzende: Nur ganz kurz: Ich habe auf meiner Liste noch mehrere Kollegen, die noch Fragen stellen wollen, und wir haben noch 18 Minuten.

Dr. Jürgen **Wuttke** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Dann werde ich es erst einmal dabei belassen. Ich glaube, dass ich die wesentlichen Fragen beantwortet habe.

Vorsitzende: Ich lese jetzt einmal in der Reihenfolge vor: Dr. Feist, Dr. Rossmann, Dr. Murmann, Kollege Brase, Kollege Gehring, Frau Alpers und Prof. Neumann. Ich bitte Sie um kurze Fragen und Antworten der Antworten der Sachverständigen. Zudem steht noch die Antwort der Bundesregierung aus. Herr Dr. Braun, wir müssen uns überlegen, ob Sie nicht auch außerhalb dieser Runde die Fragen der Kollegen beantworten oder ob Sie alle Wert darauf legen, dass die Bundesregierung noch in dieser Runde Stellung bezieht. Jeder von Ihnen hat eine Minute. Ich schlage vor, dass wir zunächst die zweite Frage- und Antwortrunde durchführen. Möglicherweise tauchen noch ein paar Fragen an die Bundesregierung auf, die dann am Schluss alle Fragen beantwortet. Ich hoffe, dass alle damit einverstanden sind, dass wir um zehn Minuten überziehen? Damit hat Dr. Feist das Wort.

Abg. Dr. Thomas **Feist** (CDU/CSU): Eine kurze Frage an Herrn Rudolf: Ich habe heute viel über das heterogene Geflecht von Praktikumsverhältnissen, die ganz unterschiedlich sein können, gelernt. In Ihrer Stellungnahme sprachen sie einerseits von einem Praktikum als Lernverhältnis, andererseits aber von einer beruflichen Orientierung. Wie ist ein Praktikum nun zu verstehen?

Vorsitzende: Herr Dr. Rossmann.

Abg. Dr. Ernst Dieter **Rossmann** (SPD): Herr Dr. Wuttke, was spricht dagegen, § 11 des Berufsbildungsgesetzes dahingehend zu verändern, dass die für Praktika gelten Ausnahmen gestrichen werden? Was spricht dagegen, von jedem Arbeitgeber einen schriftlichen Vertragsabschluss - als kleine Maßnahme - zu verlangen?

Meine nächste Frage richtet sich an Frau Rebien und Herrn Rudolf: In unseren Bewertungen haben wir uns immer an die Hochschulabsolventen und deren Prak-

tikumsschicksal orientiert. Die Statistik des IAB weist einen Anteil von 2,6 Prozent betrieblicher Beschäftigung bei Land- und Forstwirtschaft aus. Ist das Akademische oder das Berufliche das größere Problem? Allein die Konzentration auf die Akademiker trifft die Problematik nicht, da sie am wenigsten in der Land- und Forstwirtschaft Praktikumsverhältnisse haben. Wie ist dort die politische Perspektivbewertung?

Vorsitzende: Herr Dr. Murmann.

Abg. Dr. Philipp **Murmann** (CDU/CSU): Es ist die Kunst, etwas gegen die „schlechten“ Praktika zu unternehmen, ohne dass man die „guten“ beeinträchtigt. Man muss angemessen quantifizieren. Es gibt offensichtlich viele „gute“ Praktika. Ich glaube, diesbezüglich waren sich auch alle einig. Es gibt aber auch ein paar „schlechte“. Wenn man die Zahl von 600.000 Praktika zugrunde legt: Wie hoch ist der Anteil der „schlechten“. Frau König sagte, es seien 15 pro Woche. Ich kann nicht beurteilen, ob diese Zahl repräsentativ ist. Das sind ungefähr 1.000, also ein offensichtlich kleiner Prozentsatz. Helfen daher gesetzliche Regelungen wirklich weiter oder begründen sie nicht auch die Gefahr, dass die guten Praktika darunter leiden, dass beispielsweise keine postgradualen Praktika mehr angeboten werden?

Ich habe ein Unternehmen, in das jemand aus einem ganz anderen Bereich gerne reinschnuppern wollte. Wir haben das nicht über ein Praktikum gelöst. Es gibt aber immer solche Fälle, bei denen man wirklich gerne einmal in ein Unternehmen reinschauen will, selbst wenn man einen qualifizierten Abschluss hat. Wenn es zu einer Regelung kommen sollte, dürfte man solche Sachverhalte nicht unterbinden.

Herr Gehring merkte an, dass man im Fall des Missbrauchs die eigenen Rechte einklagen sollte. Meines Erachtens ist dies immer der Fall, sofern ein Missbrauch vorliegt. Unabhängig der gesetzlichen Regelung, sollte man immer klagen, und wir müssen uns auch bewusst sein, dass wir möglichst wenig Klagen haben wollen. Deswegen die Frage an den DGB und die BDA: Ist es nicht möglich, dass man die Maßstäbe für alle Mitglieder schriftlich so festlegt, dass sowohl die Betriebsräte als auch die Unternehmen sagen, wie ein vernünftiges Konstrukt aussehen könnte, sodass schlechte Praktika vermieden werden, ohne dass man weitere gesetzliche Regelungen schafft?

Vorsitzende: Herr Brase bitte.

Abg. Willi **Brase** (SPD): In den vorliegenden Studien fällt auf, dass offensichtlich das Problem der Praktika auch mit der Betriebsgröße zusammenhängt. Herr Minks hat in seiner Stellungnahme von Leitlinien gesprochen, die zum Teil schon existieren, in den Betrieben zur Kenntnis genommen und konstruktiv umgesetzt wer-

den. Meine erste Frage richtet sich an Herrn Rudolf: Wie könnte man die Leitlinien oder gesetzliche Vorgaben so umsetzen, dass sie vor allem in den kleineren Betrieben, in denen das Problem - nach Sichtung ihrer Unterlagen - offensichtlich stärker ist, auch zum Erfolg führen?

Meine nächste Frage geht an Herrn Dr. Wuttke: Die Betriebe, die derzeit schon mit Praktika arbeiten, sie ordentlich vergüten und einen Praktikumsplan haben, für sie entstehen keine neuen Kosten, wenn wir gesetzlich oder auf untergesetzlichem Wege Leitlinien oder Ähnliches vorschreiben. Ihr Argument ist ein billiges Argument, weil es kein Argument ist. Was will ein Spitzenverband wie die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände machen, um bei den kleineren Einheiten dafür zu sorgen, dass dort die Vorgaben eingehalten werden? In den Betrieben und Verwaltungseinheiten, in denen wir Betriebs- und Personalräte haben oder in den Kirchen mit ihren Mitarbeitervertretungen, ist das Problem an anderer Stelle anzusiedeln, als dort, wo es keine solchen Institutionen gibt.

Vorsitzende: Herr Gehring.

Abg. Kai **Gehring** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank. Die erste Frage geht an das BMBF, an Herrn Dr. Braun: Die Verwaltung sollte ihrer Vorbildfunktion auch immer gerecht werden. Eine Kleine Anfrage der Fraktion von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom Oktober 2010 – das ist jetzt neun Monate her - hat ergeben, dass auch in den Bundesministerien Praktikantinnen und Praktikanten als Hochschulabsolventen über mehrere Monate ohne Vergütung beschäftigt werden. Die Ankündigung von Frau von der Leyen und anderen, die Praktikanten-Richtlinie für alle Ministerien zu überarbeiten, steht immer noch aus. Gibt es denn eine Praktikanten-Richtlinie der Bundesregierung für alle Ministerien, und welche Mindeststandards beinhaltet sie, weil ja die Verwaltung mit gutem Beispiel vorgehen sollte?

Eine Frage noch an Herrn Dr. Wuttke: Ich hatte Sie vorhin nach den Mindeststandards und ganz konkret nach dem Anspruch und dem Recht auf ein Zeugnis und einen Praktikums-Vertrag gefragt. Da Sie mir nicht geantwortet haben, wollte ich nochmals fragen. Ist es bei den Mitgliedern des Spitzenverbandes nicht mehrheitsfähig, einen Praktikums-Vertrag abzuschließen oder ein Recht auf ein Zeugnis zu haben? Können wir das so festhalten, oder habe ich Sie da falsch verstanden? Können Sie zumindest bei diesem Mindeststandard mitgehen?

Vorsitzende: Frau Alpers.

Abg. Agnes **Alpers** (DIE LINKE.): Wir haben von Herrn Dr. Wuttke gehört, dass die größte und höchste Motivation überhaupt, einen Akademiker trotz abgeschlossener Berufsausbildung in einem Praktikum einzustellen, die fehlende Pra-

xis sei. Warum werden 81 Prozent von ihnen in vollwertiger Arbeit eingesetzt? Wie geht das? Warum werden nur 17 Prozent übernommen? Wir setzen immer den Fokus auf die akademische Ausbildung. Wenn ich nun einmal auf die Berufsausbildung eingehe, Herr Dr. Wuttke, stellt sich die Situation so dar, dass jeder Fünfte in der beruflichen Ausbildung über ein Praktikum in die Arbeitswelt gelangen soll. All diese Menschen aus der dualen Ausbildung haben drei bis dreieinhalb Jahre lang berufliche Praxis gesammelt. Wenn ich Ihnen die Zahlen von Bremen geben darf: In der Statistik vom März 2011 hatten wir 97 freie Ausbildungsplätze. Von diesen 97 Plätzen waren für Berufe mit abgeschlossener Berufsausbildung 91 Praktika, drei befristete und drei vollwertige Stellen.

Die zweite Frage richtet sich an alle Sachverständigen: Wir haben gehört, welche rechtlichen Bedingungen bereits bestehen. Welche Mindeststandards und Mindestbedingungen brauchen wir aber zur Abgrenzung zu den Inhalten? Welche bestehenden Regelungen sind möglicherweise zu kürzen? Warum kann man nicht beispielsweise den § 26 BBiG streichen?

Vorsitzende: Und nun Herr Prof. Neumann bitte.

Abg. Prof. Dr. Martin **Neumann** (Lausitz) (FDP): Wir haben verschiedentlich die Situation der Hochschulen und der Schnittstelle Hochschule-Absolventen beleuchtet. Ich möchte die Situation der Absolventen etwas näher beleuchten, die beispielsweise einen Studiengang absolvieren und jetzt wirklich auf der Suche sind, das Richtige zu finden. Diese Personen wollen auch die Möglichkeit haben, in die verschiedenen Branchen reinzuschauen, um zu wissen, ob das, was in den jeweiligen Branchen angeboten wird, den eigenen Vorstellungen entspricht. Würden weiterführende und gravierende Regelungen diesen Prozess, der auch zur Qualitätssteigerung beiträgt, nicht verhindern, die Vielfalt auch auszutesten, zu überlegen und zu prüfen, um die Qualität seiner eigenen weiteren Qualifikation auch zu ermöglichen?

Vorsitzende: Ich schlage vor, dass jetzt Herr Dr. Braun die Antwortrunde zu den Fragen von den Kollegen Dr. Rossmann, Schulz und Gehring beginnt. Und dass wir danach mit der Antwortrunde der geladenen Experten weitermachen.

PSts Dr. Helge **Braun** (BMBF): Frau Vorsitzende, vielen Dank. In der Tat ist das auch ein Thema, welches die Bundesregierung sehr beschäftigt. Wir haben die Zahlenlage sehr genau analysiert und sind zu dem Schluss gekommen, dass man von dem Begriff der „Generation Praktikum“ in der Tat Abstand nehmen sollte. Uns liegen etwa 15 Studien aus den letzten Jahren vor. Die entscheidenden sind wirklich von der HIS-GmbH gekommen. Wir sehen, dass wir eine Größenordnung von 10 bis 15 Prozent haben. Es gibt keinen Anhalt dafür, und das möchte ich einfach noch einmal betonen, weil Herr Rudolf dies sagte und es auch von Herrn

Gehring aufgenommen worden ist, dass es ein zunehmendes Problem gäbe. Daher möchte ich einen Satz aus Ihrer eigenen Studie, die Sie gerade zitiert haben, aufnehmen: „Der Trend zu einer etwaigen Verschlechterung der Bedingungen von Praktika nach Studienabschluss oder zu einer wesentlichen Verschiebung der Funktion von Praktika hin zu einem Ersatz von regulären Arbeitskräften ist aus den vorliegenden Ergebnissen, aus den geschilderten Erfahrungen und Eindrücken der Praktikantinnen und Praktikanten, nicht abzuleiten.“ Insofern ist es wichtig, wenn man das Thema betrachtet, nachdem auch viel wissenschaftliche Arbeit erfolgte, dass man es in der Analyse jedoch nicht größer macht, als es eigentlich ist.

Trotzdem wollen wir als Bundesregierung Scheinbeschäftigungen oder Scheinpraktika und irreguläre Beschäftigungen nicht dulden. Daher haben wir den Prozess angestrengt, den ich dem Kollegen Schulz auch in dem Brief dargelegt habe. Wir führen gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Arbeitgeberverbänden Gespräche, die schon vor dieser Legislaturperiode begonnen wurden und die ich übernehmen konnte. Dabei sind der BDA, der ZDH, der DIHK und der Bundesverband der Freien Berufe beteiligt, mit denen wir darüber reden, die bestehenden Regelungen in der Breite umzusetzen, weil die Rechtslage sich so gestaltet, dass Absolventen-Praktika grundsätzlich zu vergüten sind. Das gilt natürlich auch für die Bundesregierung. Insofern haben wir gemeinsam mit dem BMAS angestrengt, dass die bestehenden Defizite in der Bundesregierung aufgearbeitet werden. Beide Prozesse sind noch nicht zu Ende. Der Zeitplan, den ich damals mitgeteilt habe, war zu ehrgeizig, nicht nur deshalb, weil wir festgestellt haben, dass die angesprochenen Regelungen ein großes Thema sind, sondern es war auch eine große Aufgabe, eine Handreichung zu erstellen, die für den Arbeitgeber transparent und handhabbar ist, um auch alle sozialversicherungsrechtlichen Fragen vernünftig beantworten zu können. Man kann niemandem einen Vorwurf machen, da es selbst für die zuständigen Ressorts schwierig war, die Materie so aufzubereiten, dass Klarheit herrscht. Ich gehe aber davon aus, dass wir in Kürze zu einem Ergebnis kommen werden, sodass ich Ihnen dieses auch präsentieren kann.

Grundsätzlich streben wir an, dass wir über eine solche Initiative untergesetzlich Regelungen schaffen, weil das Grundproblem, welches auch einige Studien belegen, die Gefahr ist, dass die überwiegende Zahl der Praktika, die auf die Initiative des Praktikanten selbst zurückgehen, bei einer Verschärfung der gesetzlichen Natur zu einem reduzierten Praktikumsangebot führen könnte. Das wollen wir auf keinen Fall, weil wir Praktika für ein wichtiges Lerninstrument halten.

Vorsitzende: Vielen Dank, Frau König.

Bettina **König** (fairwork e. V.): Zu der Frage nach den Mindeststandards für Praktika: Ich möchte zunächst noch einmal klar stellen, dass man zwischen Praktika im Studium – die sehr gut sind – und Praktika nach dem Studium – die als nega-

tiv zu bewerten sind - trennen muss. Bei den Standards für Praktika im Studium muss geregelt werden, dass es sich tatsächlich um ein Lernverhältnis handelt. Das bedeutet, wenn ich etwas lernen soll, muss auch jemand vorhanden sein, der für mich verantwortlich ist und mir etwas beibringt. Es muss ein Betreuer benannt werden, und es müssen Lernziele und –inhalte für das jeweilige Praktikum definiert werden. Zudem muss es einen Vertrag, ein Zeugnis und eine Begrenzung der Dauer geben. Für die Absolventen sollte es hingegen keine Praktika geben. Es ist nicht angemessen, wenn ich als Diplomkauffrau genauso beschäftigt werde, wie ein Student des ersten oder zweiten Semesters. Damit werten wir auch die Bildungsabschlüsse wie das Diplom oder den Master ab. Es muss eine Unterscheidung geben, wenn man das Studium bereits abgeschlossen hat. Dafür sind vor allem die Berufseinstiegsprogramme gut geeignet. Ich selbst habe einmal ein Trainee-Programm durchlaufen. Das war eine gute Sache. Ich wurde relativ gut bezahlt und konnte davon leben. In diesen 18 Monaten habe ich eine hervorragende Qualifizierung durchlaufen und gute Arbeit für das Unternehmen geleistet. Das entspricht tatsächlich einer Win-win-Situation. Bei einem Praktikum, bei dem ich als Diplomkauffrau 500 Euro verdiene, kann ich für mich keine Win-win-Situation erkennen.

Zu der Frage des Austestens: Nach dem Studium will man überlegen und ausprobieren, das hatten Sie gesagt. Dies ist auch ohne Praktika möglich, da man als Berufsanfänger tatsächlich nur befristete Jobs erhält, bei denen man sich zwischen sechs bis 12 Monaten austesten kann. Austesten, wie gesagt ja, aber trotzdem muss man von dem Gehalt auch leben können.

Vorsitzende: Herr Minks bitte.

Karl-Heinz **Minks** (HIS Hochschul-Informationssystem GmbH): Ich will Ihnen darlegen, wie wir bei der HIS die Praktika durchführen: Wir erhalten eine Bewerbung und laden die Person zu einem Gespräch ein. Wir bieten verschiedene Themen an, die in dem Praktikum bearbeitet werden. Das Ziel ist ein Produkt, das für die HIS verwertbar ist. Es motiviert die Leute, wenn sie nicht nur in die Spielecke gesetzt werden. Wir erstellen einen Praktikumsplan und führen eine regelmäßige Fortschrittskontrolle und Beratung durch. Wenn das Praktikum zu Ende geht, wird ein Produkt vorhanden sein, das der HIS-Öffentlichkeit intern vorgestellt wird. Das geschieht in der Regel in Form eines Kolloquiums. Selbstverständlich gibt es ein Zeugnis. Bezüglich der Vergütung befinden wir uns, was den öffentlichen Dienst betrifft, in der Minderheit derer, die die Praktika etwa im Durchschnitt dessen, was wir empirisch feststellen, bezahlen. Die Länge unserer Praktika beträgt mindestens zehn Wochen, darunter wäre die Lernhaltigkeit in Frage gestellt. Es muss auch eine Einarbeitung in einem Praktikum möglich sein. Bisher haben wir keine Praktikumsverträge. Es würde uns aber nicht schwer fallen, solche aufzusetzen. Ich glaube aber, wenn Sie die acht Punkte, die ich Ihnen eben genannt habe, als Praxis guter Angebote von Praktika bewerten, dann wäre der Vertrag eigentlich nur noch das i-Tüpfelchen.

Vorsitzende: Vielen Dank, und nun Frau Rebien.

Martina **Rebien** (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)): Zu der Frage: Ist es eher ein akademisches oder berufliches Problem? Ich muss zu unseren Zahlen sagen, dass Praktika bei uns einen sehr weiten Begriff bilden. Es handelt sich nicht nur um Praktika, die mit einem Hochschulabschluss oder einer Hochschulausbildung zusammenhängen, sondern es sind auch Instrumente wie Trainingsprogramme oder Weiterbildungsprogramme enthalten, die von der Bundesagentur für Arbeit angeboten werden. Aus diesem Grund können wir leider nicht so gut abgrenzen. Ich würde jedoch per Definition davon ausgehen, dass das Problem eher akademischer als beruflicher Natur ist. Wenn ein Praktikum tatsächlich Lehre, Qualifizierung und praktische Erfahrung bedeutet, schließe ich mich Herrn Minks an. Die Theoretiker, die von der Hochschule kommen, können eher in einem Praktikum landen als Personen, die schon in ihrer Ausbildung Praxiserfahrung sammeln durften.

Was die Mindeststandards angeht, denke ich, dass ein Praktikum Qualifizierung und Ausbildung bedeuten sollte. Meines Erachtens ist es aber ein geringer Teil, der in dem Betrieb tatsächlich mitarbeitet und die Abläufe erlernt. Der Lerninhalt muss das Maximum darstellen. Man muss aber auch die Abläufe kennen und die Funktionsweise eines solchen Betriebs erfahren.

Würden weitere Regelungen die Vielfalt einschränken? Fakt ist, wenn Betriebe einen größeren Aufwand haben, um Praktikanten einzustellen, dann werden sie davon möglicherweise Abstand nehmen. Ob das jedoch bei Personen, die bereits einen Abschluss vorzuweisen haben sich negativ auswirken würde, wage ich zu bezweifeln.

Vorsitzende: Herr Rudolf bitte.

René **Rudolf** (DGB-Bundesvorstand): Viele Fragen, wenig Zeit. Ich versuche mich kurz zu fassen. Die erste Frage, auf die ich eingehen möchte, wurde von Herrn Dr. Murmann gestellt: Wie viele Praktika sind tatsächlich „schlecht“? Ich glaube, dass man diesbezüglich differenzieren muss. Möglicherweise ist auch ein gut bezahltes Praktikum schlecht, weil es keinen Beitrag zur Praxiserfahrung leistet. In den Ergebnissen unserer Studie haben wir nochmals verdeutlicht, dass etwa 38 Prozent innerhalb der ersten dreieinhalb Jahre nach ihrem Abschluss ein Praktikum durchführen. Es bestehen aber sehr differenzierte Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Methoden der Erhebung, auch zwischen der HIS und unserer Studie. Im Wesentlichen geht es darum, die prekären Situationen für viele der Praktikantinnen tatsächlich auszuschließen, und dafür brauchen wir gesetzliche Regelungen. Seit 2007 hat man versucht, über freiwillige Regelungen für alle Ak-

teure die Situation von Praktikantinnen und Praktikanten zu verändern, was uns im Ergebnis nicht wesentlich gelungen ist.

Man kann die Arbeit von fairwork nennen, man kann die Initiative „Fair Company“ anführen, die eine Selbstverpflichtung der Unternehmen darstellt, zudem kann man hierzu auch die öffentliche Debatte, die jedoch nicht zu einer nennenswerten Sensibilisierung beigetragen hat, zählen. Ferner können die Bestrebungen genannt werden, die wir aus gewerkschaftlicher Perspektive unternommen haben, um in die Tarifeinsetzungen der Personal- und Betriebsräte diese Themen mit einfließen zu lassen. Von daher glaube ich, dass wir hinsichtlich der Freiwilligkeit und Selbstverpflichtung an die Grenzen gelangt sind und klare Regelungen formulieren müssen, die sowohl das Praktikum als Lernverhältnis definieren, als auch die berufliche Orientierung als ein klares Ziel festlegen. Es geht nicht darum, die Praktikantinnen und Praktikanten in ein Unternehmen zu holen, sie außerhalb der Unternehmensprozesse zu begleiten und im Sinne eines Lernverhältnisses zu beschäftigen. Vielmehr müssen sie bei diesen Prozessen mitlaufen, mitarbeiten, aber sie müssen auch begleitet werden. Es muss ein Praktikumsziel festgelegt werden, es muss eine Vergütung definiert werden, und dazu bedarf es eines Vertrags. Dies entspricht auch unseren Vorschlägen, die wir an den einzelnen gesetzlichen Stellschrauben und Stellen konkret vorgeschlagen haben.

Zu der Frage von Herrn Dr. Rossmann, ob es ein rein akademisches Problem sei: Aus der BMAS-Studie von 2008 wissen wir, dass es kein rein akademisches Problem ist, sondern dass die schulisch Ausgebildeten mit 31 Prozent am häufigsten Praktika absolvieren, gefolgt von den Akademikern mit 24 Prozent - das sind die Zahlen des BMAS -, gefolgt von den Jugendlichen mit einer abgeschlossenen betrieblichen Ausbildung mit 19 Prozent. Diese Zahl hat keineswegs etwas mit der Frage von Praxisorientierung oder mangelnder Praxiserfahrung zu tun, weil die Jugendlichen bereits eine dreieinhalb jährige Ausbildung absolviert haben. Somit ist es kein rein akademisches Problem. Ich würde es begrüßen, wenn sich die Bundesregierung dazu entschließen könnte, diese Frage nochmals etwas allgemeingültiger zu untersuchen. Wenn sich alle Unternehmen mit den Regularien, die noch zu klären sind, darauf konzentrieren würden, dass es gute, zielführende und studienbegleitende Praktika gibt, dann entstehen auch nicht die Probleme mangelnder Praxiserfahrung nach dem Studium, vielmehr können die Personen problemlos eingestellt werden.

Ein Kommentar zu der Antwort von Herrn Dr. Braun: Sie wiesen in Ihrer Darstellung darauf hin, dass die Sozialpartner in die Verhandlungen über eine gemeinsame Richtlinie mit einbezogen werden sollen. Das konnte ich aus Ihren Ausführungen jedoch noch nicht erkennen, und wir wurden bisher auch noch nicht angesprochen.

Vorsitzende: Herr Dr. Wuttke.

Dr. Jürgen **Wuttke** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die entscheidende Frage ist: Wie viele Fälle von echtem Missbrauch gibt es, dass man Reglements verabschiedet, die möglicherweise zu Lasten aller Personen gehen, die Praktika brauchen? Herr Dr. Murmann hatte die Frage aufgeworfen, wie viele von den 600.000 Praktika „schlechte“ seien. Eine Antwort hat er nicht erhalten. Es werden nur Behauptungen aufgestellt. Es wird von 15 Anrufen pro Woche gesprochen. Ich möchte auch noch einmal in Erinnerung rufen, dass praktisch alle Umfragen belegen, dass von den Befragten, die solche Praktika nach der Ausbildung oder nach dem Studium absolviert haben, zwei Drittel diese als gut oder sehr gut bewerteten. Das heißt, dass man sich einfach darüber hinwegsetzt und es praktisch als prekären Übergang diffamiert und es mit dem, was in der öffentlichen Diskussion auch als prekäre Beschäftigung aus unserer Sicht verzerrend dargestellt wird, zusammenmischt. Denn jemand, der sich beispielsweise über ein Praktikum orientiert, daraufhin eine befristete Beschäftigung bei einem Unternehmen erhält, welches aus Unsicherheit momentan noch keine feste Stelle anbieten könnte und dann in Arbeit einmündet, kann man doch nicht von prekären Übergangsverhältnissen sprechen.

Zu den Fragen von Herrn Dr. Rossmann, Herrn Brase und Herrn Gehring zu den Mindeststandards und deren gesetzlicher Regulierung: Fakt ist, dass viele Unternehmen, vor allem große Unternehmen, die die betriebliche Personalpolitik sehr professionell betreiben, dafür klare Vorgaben haben und die Prozesse auch schriftlich durchführen. Für diese Unternehmen ist die schriftliche Dokumentation kein weiteres Problem. Es ist aber auch die Tatsache, meine Damen und Herren, dass es viele Praktika in kleineren Unternehmen und in Handwerksbetrieben gibt. Bei diesen begründen solche schriftlichen Dokumentationspflichten auch heute noch einen erheblichen Mehraufwand. Oftmals sind es sehr engagierte Meister, die ohnehin mit den vielfältigen Anforderungen überfordert sind und die solche Praktika meistens auch aus fremdnützigen Gründen vergeben. Wenn man von ihnen fordert, alles schriftlich festzuhalten, sind sie die Ersten, die sich möglicherweise zurückziehen. Das ist eine Information, die wir von unseren Mitgliedern hören konnten. Es gibt bereits in fast allen Fällen eine Vielzahl von Regelungen, die dem BBiG unterfallen, zum Beispiel einen Anspruch auf ein qualifiziertes schriftliches Zeugnis. Ich hatte eingangs darauf hingewiesen, dass die BDA sensibilisiert, informiert und auch berät. Dieses muss man vornehmlich über Leitfäden und Empfehlungen machen, man muss auch die gesetzlichen Regelungen und die Ansprüche, die beispielsweise bei Scheinpraktika bestehen, aufzeigen. Das ist auch in unserem Interesse.

Vorsitzende: Meine sehr verehrten Damen und Herren, damit sind wir am Ende der heutigen öffentlichen Beratung angelangt. Sie werden das Besprochene in Form eines Protokolls nachvollziehen können. Ich darf mich bei unseren Expertinnen und Experten ganz herzlich für Ihre Auskünfte bedanken. Zudem darf ich mich bei allen Gästen bedanken, dass Sie uns, vor allem aber dem Thema, Interesse geschenkt haben, möglicherweise auch aus eigener Betroffenheit. Die Personen, die nicht in der Liste des Ausschusseksretariats eingetragen sind, darf ich

herzlich bitten, uns für heute zu verlassen, da wir den öffentlichen Teil der Ausschusssitzung beenden. Nach einer fünfminütigen Pause setzen wir mit der ordentlichen und internen Ausschusssitzung fort.

Ende der Sitzung: 11:45 Uhr

Ulla Burchardt, MdB

Bearbeiter: Christoph Große