



Positionspapier der SPD-Bundestagsfraktion

Beschluss vom 22. April 2008

Praktikum und Berufseinstieg

Immer mehr Personen finden nach Abschluss ihrer Berufsausbildung oder ihres Studiums keinen direkten Einstieg in ihren Beruf. Stattdessen starten sie ihren Berufseinstieg über ein Praktikum. Auch Praktika nach Ausbildung und Studium können Einblicke in das Berufsleben eröffnen. Praktika dienen damit der beruflichen Orientierung von Berufseinsteigern. Bezeichnungen hierfür sind vielfältig wie z. B. Volontariat, Trainee, Hospitantz oder Anlernverhältnis. Aktuelle Forschungsberichte, zuletzt die vom BMAS in Auftrag gegebene Studie, belegen, dass Defizite bei der Beschäftigung und Vergütung von Praktikanten bestehen. Eine nicht unerhebliche Zahl von Praktikantinnen und Praktikanten erhält überhaupt keine Vergütung. Viele Praktikanten werden ohne eine adäquate Vergütung als normale Arbeitskräfte eingesetzt.

Die Betroffenen beklagen die Praxis von Unternehmen und Behörden, wo Bewerber längere Zeit in sogenannten Praktikumsverhältnissen ohne Vergütung beschäftigt werden. Schutz und Ausbau von Arbeitnehmerrechten haben in der SPD-Bundestagsfraktion eine lange stabile Tradition. Heute sind wir gefordert, den Missbrauch und die Ausbeutung junger Menschen beim Berufseinstieg zu verhindern. Hierzu müssen faire Spielregeln geschaffen werden. Es gibt einen dringenden gesetzgeberischen Handlungsbedarf. Die Öffentlichkeit reagiert sensibel auf die Thematik. Den Petitionsausschuss erreichte die größte Massenpetition seit seinem Bestehen.

I. Ausgangslage

Mit großer Sorge haben wir zur Kenntnis genommen, dass eine Art Praktikamethode um sich greift, die nicht toleriert werden kann. Jeder fünfte der heute 18- bis 34-Jährigen hat mindestens ein Praktikum absolviert. Jedes zweite dieser Praktika nach Abschluss der beruflichen Ausbildung oder des Studiums (51%) war ohne Bezahlung. Mehr als 80% der freiwilligen Praktikanten wurden in mindestens der Hälfte ihrer Arbeitszeit wie normale Arbeitskräfte eingesetzt. Je jünger die befragten Personen waren, desto häufiger kam dies vor. Die zuweilen erhoffte Brückenfunktion von Praktika in reguläre Arbeitsverhältnisse erfolgt nur in 22 % der Fälle, die vom selben Arbeitgeber übernommen wurden. Dies sind die Ergebnisse einer im März vom BMAS vorgestellten Studie. Dabei darf das Augenmerk nicht nur auf Praktikumsverhältnisse gerichtet

werden, sondern im Gesamtkontext von prekären Beschäftigungsverhältnissen beim Berufseinstieg gesehen werden. Jungen Menschen werde zum beruflichen Einstieg auch verschleierte Arbeitsverhältnisse unter den unrichtigen Bezeichnungen „Volontäre“ oder „freie Mitarbeiter“, „Schnupperlehre“, „Arbeitserprobung“, „Einfühlungsverhältnis“, „Einarbeitungsverhältnis“ usw. angeboten.

II. Derzeitige Rechtslage

Ein Praktikum ist ein Vertragsverhältnis gemäß dem Berufsbildungsgesetz, sofern es dem Erwerb „beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen“ dient. Wichtig ist, dass im Rahmen eines Praktikums ein Vergütungsanspruch sowie ein Anspruch auf ein Zeugnis bestehen.

III. Gesetzliche Klarstellungen und Regelungsvorschläge

1. Gesetzliche Abgrenzung von Praktikums- und Arbeitsverhältnissen

Wir wollen mehr Rechtsklarheit für die Betroffenen schaffen und das Praktikum klarer als solches definieren. Im Bürgerlichen Gesetzbuch soll ausdrücklich geregelt werden, dass Praktikantinnen und Praktikanten zu Lernzwecken eingestellt werden. Außerdem muss in Anlehnung an die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung gesetzlich klargestellt werden, dass Personen, mit denen formal ein Praktikum vereinbart wird, Arbeitnehmer sind, wenn sie tatsächlich echte Arbeitsleistungen erbringen. Wir fordern Klarstellungen im Gesetz, damit ein fairer Umgang mit Praktikanten sichergestellt werden kann.

2. Vergütungsanspruch

Die rechtliche Situation würde klarer, wenn im BGB ausdrücklich geregelt wäre, dass auch ein Arbeitsverhältnis, das falsch bezeichnet ist z.B. als Praktikum oder Hospitant, zu einem regulären Vergütungsanspruch führt. Zur Verhinderung unbezahlter oder schlecht bezahlter Arbeitsverhältnisse wollen wir für die Fälle, in denen Praktikanten als normale Arbeitskräfte eingesetzt werden, gesetzlich klarstellen, dass sie die übliche Vergütung für ihre Arbeitsleistung beanspruchen können. Ebenfalls um die geltende Rechtslage übersichtlicher darzustellen, sollte in das BGB ein Verweis auf die Regelungen des Bundesbildungsgesetzes aufgenommen werden, aus dem folgt, dass auch

ein Praktikum vergütet werden muss. Diese bisherigen Regelungen sind selbst bei Rechtsanwälten kaum bekannt, und die große Verbreitung unbezahlter Praktika deutet auf einen praktischen Bedarf an einer solchen Klarstellung im Gesetz.

3. Erleichterte Durchsetzung von Vergütungsansprüchen

"Praktikanten", die als normale Arbeitskräfte eingesetzt werden, soll die Durchsetzung ihres Vergütungsanspruchs erleichtert werden. Wenn ein Praktikant im Streitfall Tatsachen vorträgt, die ein Arbeitsverhältnis vermuten lassen, soll der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass kein Arbeitsverhältnis, sondern ein Praktikumsverhältnis besteht. Dadurch wird in den Missbrauchsfällen für den Betroffenen der Nachweis eines Arbeitsverhältnisses erheblich erleichtert. Er muss Tatsachen vortragen, die es wahrscheinlich erscheinen lassen, dass es sich in Wahrheit um ein Arbeitsverhältnis handelt, dann ist der Arbeitgeber in der Pflicht zu beweisen, dass kein Arbeitsverhältnis sondern ein Praktikantenverhältnis vorliegt.

4. Schriftformerfordernis für Praktikantenverträge

Für Praktikantenverträge wird zwingend das Schriftformerfordernis eingeführt, das für Arbeits- und Ausbildungsverträge bereits besteht. Die notwendige Vertragsniederschrift verdeutlicht dem Praktikanten und dem Unternehmen, dass es sich bei einem Praktikum tatsächlich um ein Lernverhältnis und nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt. Konkrete Lerninhalte und -ziele sollen festgelegt werden, die zu einer Verbesserung der Qualität des Praktikums führen können. Die Schriftform sollte daher beim Praktikum nicht freiwillig sein.

5. Keine Ausschlussfristen bei Missbrauch

Tarifverträge und Arbeitsverträge enthalten oft Ausschlussfristen (von zwei bis drei Monaten), nach deren Ablauf Arbeitnehmer ihre Ansprüche nicht mehr geltend machen können. Arbeitgeber, die einen "Praktikanten" nicht zu Lernzwecken beschäftigen sondern als normale Arbeitskraft einsetzen und ausbeuten, sollen sich in Zukunft auf solche Ausschlussfristen nicht mehr berufen können.

6. Wirksamkeit der arbeitsrechtlichen Maßnahmen

Mit den gesetzlichen Änderungen sollen mehr Transparenz und Rechtssicherheit erreicht, sowie Hindernisse und Missbrauch für die Berufseinsteiger abgebaut werden. Die Ergebnisse der BMAS Studie zeigen, dass immer mehr Jüngere keinen Einstieg ins Berufsleben finden. Deshalb sollte die Wirksamkeit der hier vorgeschlagenen Maßnahmen nach einem festgelegten Zeitraum überprüft werden.

Die SPD- Bundestagsfraktion hat das Thema Berufseinstieg junger Menschen mit dem Ziel aufgegriffen, die rechtliche Situation von Praktikanten zu verbessern und einen fairen Umgang mit Berufseinsteigern zu sichern. Praktika im klassischen Sinne des Wortes sind aber auch sinnvoll, wenn junge Menschen für kurze Zeit die Chance haben, sich in einen Beruf hinein zu lernen und hineinzudenken. Wenn aber manche Unternehmen - längst nicht alle – ein Praktikantenverhältnis nutzen, um Vollzeitarbeit, die es bei ihnen gibt, von Menschen erledigen zu lassen, die man Hospitanten, Volontäre oder Praktikanten nennt, und ihnen kein Geld dafür gibt, ist dies nicht in Ordnung. Dieser Missbrauch muss eingedämmt werden - nicht die Praktikumsverhältnisse. Die Gesetze müssen aber eingehalten werden, darüber haben alle Verantwortlichen zu wachen. Damit soll durch die vorgeschlagenen gesetzlichen Änderungen und Ergänzungen der bereits gut ausgebaute arbeitsrechtliche Schutz der jungen Menschen verbessert werden.