



Prekär im Praktikum

Der DGB hat in letzter Zeit verstärkt auf einen neuen Trend aufmerksam gemacht: Immer mehr Unternehmen stellen junge Menschen, die bereits erfolgreich eine Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen haben, als so genannte „Praktikanten“ ein und lassen sie un- oder unterbezahlt voll mitarbeiten. Die Unternehmen profitieren so von den hoch qualifizierten, äußerst leistungswilligen und flexiblen MitarbeiterInnen, die sie kaum etwas kosten. Indem sie kein angemessenes Gehalt für die erbrachte Leistung zahlen, nutzen die Unternehmen die schwierige Situation junger BerufseinsteigerInnen aus. Diese bleiben zum Teil jahrelang in prekären Beschäftigungsverhältnissen hängen und erhalten kein existenzsicherndes Einkommen. Da sie teilweise auf staatliche Leistungen angewiesen sind, zahlt der Staat sogar noch drauf. Die DGB-Jugend hat eine Studie zu „Praktika von Hochschulabsolventen“ erstellt: Fast 40 Prozent der AbsolventInnen machen noch ein Praktikum nach dem Studium, davon fast die Hälfte ein unbezahltes. Die Praktika dauern durchschnittlich 6 Monate. Bei der Hälfte dieser Praktika steht die Arbeitsleistung im Vordergrund, 36 Prozent der AbsolventInnen empfinden die Arbeitsbelastung als sehr hoch (Stress, Überstunden). Dementsprechend fühlen sich nur 12 Prozent

angemessen bezahlt. Dank der Arbeit der DGB-Jugend sowie einer anhaltenden Medienberichterstattung ist die Öffentlichkeit zunehmend für diese Problematik sensibilisiert. Das hat unter anderem zur Folge, dass die Betroffenen ihre Situation nicht mehr als persönliches Versagen begreifen, sondern auch die politischen und gesellschaftlichen Konsequenzen sehen. Die DGB-Jugend fordert eine zeitliche Begrenzung von Praktika sowie eine angemessene Bezahlung. Sie geht auf Akteure in Wirtschaft und Politik sowie auf die PraktikantInnen zu, um einen Ausweg aus der prekären Lage zu finden. Hier können vor allem Betriebs- und Personalräte eine wichtige Rolle spielen. Bisherige Umfragen zeigen jedoch, dass die überwiegende Zahl der PraktikantInnen während ihres Aufenthaltes im Betrieb kaum bis gar keinen Kontakt mit der Interessensvertretung hat.

Zum Weiterlesen:

Dieter Grünh, Heidemarie Hecht: Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und – absolventen. DGB Jugend. Berlin, 2007.

Generation Praktikum

Die Wirtschaft brummt. Aber viele Menschen kriegen von diesem Brummen nichts mit. Minijobs reichen nicht für den Lebensunterhalt, Zeitarbeit bedeutet weniger Lohn für gleiche Arbeit und immer mehr Aufstocker brauchen neben der Arbeit noch ergänzende Hilfe vom Staat. Dazu kommt noch die Generation Praktikum. Gut ausgebildete junge Menschen möchten nach Ausbildung oder Studium gerne anfangen zu arbeiten. Statt Arbeit geht es aber immer öfter zuerst ins Praktikum. Für wenig oder kein Geld müssen sich die jungen Menschen bewähren – und werden so oft ungewollt zur Konkurrenz für reguläre Beschäftigte.

Sichere Beschäftigung muss beim Einstieg ins Berufsleben starten. Sichere Beschäftigung bedeutet nicht nur ein Einkommen zum Auskommen. Sichere Beschäftigung bedeutet auch unbefristete Arbeitsverträge, damit die Zukunftsangst nicht ständig im Hinterkopf ist. Die Wirtschaft brummt. Damit kann es auch den Menschen besser gehen.

Die Gewerkschaften in unserer Region mischen sich ein, damit es den Menschen besser geht. Wir informieren regelmäßig über Themen rund um Arbeit und soziale Sicherheit. Dabei geben wir auch Anregungen weiter, was Beschäftigte oder ihre Interessenvertreter direkt tun können, damit Würde wieder im Mittelpunkt der Arbeit steht und die Zukunftsängste zurückgedrängt werden. Wir tun was – aber wir erreichen mehr, wenn wir es gemeinsam tun!

Frank Herrmann

Vorsitzender DGB Region Südostthessen

Unsicherheit für alle

Prekarisierung schafft ein neues System von Druck und Konkurrenz, das die Belegschaften spaltet und die Gewerkschaften vor neue Aufgaben stellt.

Vom neuen Dauerzustand berichtet Jessica Heyser



Es ist das Ende einer Epoche. Das alt-bundesrepublikanische Sicherungssystem mit seinen vielfältigen Schutzmechanismen und der Garantie, auch im Alter den Lebensstandard halten zu können, hat seine Grundlage verloren: Es war auf den so genannten Normalarbeitnehmer ausgerichtet, der Vollzeit, unbefristet und wenn möglich sein ganzes Berufsleben in einem Betrieb zu einem fairen Lohn arbeitete. Heute werden immer mehr arbeitende Menschen mit unsicherer und schlecht bezahlter Arbeit abgespeist. Das betrifft zuerst schlechter Qualifizierte, aber auch ein hoher Bildungsabschluss, schützt nicht mehr vor Arbeitslosigkeit, prekären Jobs oder brüchigen Lebensläufen.

Diese Entwicklung hat nicht nur Auswirkungen auf den einzelnen und auf die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme. Es verändert das gesamte Miteinander. Für den französischen Soziologen Robert Castel bilden sich drei Gesellschaftsschichten heraus: Oben stehen die Gesicherten, also alle, die noch einen unbefristeten und fair bezahlten Job haben. Am unteren Rand befinden sich diejenigen, über die jüngst in den deutschen Medien unter dem streitbaren Begriff „Unterschicht“ heiß diskutiert wurde: die Abgehängten, die Hartz-IV-Karrieren, deren Kinder kaum Chance haben, der Sozialmisere zu entkommen.

In der Mitte bildet sich eine neue Schicht heraus: die so genannten Prekarier - die working poor, die Mini- und Ein-Euro-Jobber, die ungewollt Selbstständigen, die Befristeten, die Leiharbeiter. Sie haben zwar Arbeit, wissen aber nicht, wie lange. Sie schuften zwar häufig Vollzeit oder in mehreren Teilzeitjobs, doch das sichert ihr Auskommen nicht. Und sie haben keine sichere Perspektive.

Klaus Dörre, Soziologie-Professor an der Universität Jena, sieht darin das Hauptproblem: „Unabhängig von der konkreten Beschäfti-

gungsform beklagen die Prekarier mehr oder minder alle, dass sie im Vergleich zu den Stammbeschäftigten über weitaus geringere Möglichkeiten verfügen, eine längerfristige Lebensplanung zu entwickeln.“

Dabei kann man nicht alle Prekarier über einen Kamm scheren. Die junge Akademikerin im Medienbereich wird mit mangelnder Sicherheit vielleicht leichter fertig als der ältere Leiharbeiter, der als Lagerkraft eingesetzt ist. Ob jemand mit der Unsicherheit klarkommt oder sie sogar selbst wählt, hat viel damit zu tun, wie stark er sich mit seinem Job identifiziert und über welches Bildungskapital er verfügt. Doch viele haben nicht die Wahl zwischen sicherer und unsicherer Beschäftigung. Die Hoffnung des Leiharbeiters wird es bleiben, irgendwann zur Stammbesellschaft zu gehören und einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu haben.

Für Dörre befinden sich die Prekarier in einem Schwebestadium: „Einerseits haben sie den Anschluss an die Zone der Normalität noch immer vor Augen, und sie müssen alle Energien mobilisieren, um den Sprung vielleicht doch noch zu schaffen“, sagt er. Andererseits seien permanente Anstrengungen nötig, um einen dauerhaften sozialen Abstieg zu vermeiden.

Prekarier kommen also nicht zur Ruhe, sie können keine Reserven anlegen und stehen unter permanentem Stress. Eine längere Krankheit, ein Schicksalsschlag oder auch nur das Auslaufen des befristeten Jobs können den sozialen Abstieg bedeuten. Das wirkt sich natürlich auch auf die Gesundheit aus. Seit Jahren verzeichnen die Krankenkassen eine Zunahme an psychischen Erkrankungen: Dauerhafter Stress führt zu Burn-out und Depressionen.

Die Folgen der Prekarisierung bleiben jedoch nicht auf die Prekarier selbst beschränkt. Sie betreffen auch die (noch) Gesicherten:

Wer in seinem Betrieb mitverfolgt, wie die Stammbesellschaft abgeschmolzen und durch LeiharbeiterInnen ersetzt wird, fürchtet auch um seinen Job. Wenn die outgesourceten MitarbeiterInnen dann noch bis spät in den Abend ackern, steigt der Druck auf die Festangestellten. Auch sie trauen sich nun nicht mehr, pünktlich zum Dienstschluss den Stift fallenzulassen.

Der französische Soziologie Pierre Bourdieu ging sogar so weit, Prekarität als eine neuartige Herrschaftsform zu beschreiben, „die auf der Errichtung einer zum allgemeinen Dauerzustand gewordenen Unsicherheit fußt und das Ziel hat, die Arbeitnehmer zur Unterwerfung, zur Hinnahme ihrer Ausbeutung zu zwingen“. Damit hat die bloße Präsenz von prekär Beschäftigten im Betrieb eine disziplinierende Wirkung auf die Gesamtbelegschaft.

Hier sind die Gewerkschaften unmittelbar betroffen. Sie müssen es schaffen, dass Prekarier und Stammbesellschaften nicht länger gegeneinander ausgespielt werden. Eine integrative Strategie ist vonnöten, eine, wie Klaus Dörre es ausdrückt, „Politik der Entprekarisierung“, die die Selbstorganisation vermeintlich unorganisierbarer Gruppen fördert.

Literatur:

Robert Castel: Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, UVK, Konstanz 2000, 416 S., 34 Euro

Klaus Dörre: Prekarität - Eine arbeitspolitische Herausforderung, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hg.): WSI-Mitteilungen 5/2005

Pierre Bourdieu: Prekarität ist überall. Im Internet: www.prekarisierung.de/tolleseite/texte/prekabourdieu.htm

Ansprüche als Praktikant

| | BetrVG | BPersVG Bund | HPVG Hessen |
|--|-----------------------------------|--------------------|------------------|
| Beschwerderecht auf Gleichbehandlung wegen Diskriminierung | § 13 AGG i.V.m. § 75 BetrVG | § 67 I | § 61 I |
| Behandlung von Beschwerden durch Betriebsrat / Personalrat | § 85 BetrVG | § 68 I Nr. 3 | § 62 I Nr. 3 |
| Arbeitgeber muss Betriebs- / Personalrat alle notwendigen Informationen zur Durchführung seiner Aufgaben zur Verfügung stellen | § 80 II | § 68 II | § 62 II |
| Betriebs- / Personalrat kann Betriebsvereinbarungen / Dienstvereinbarungen schließen, in denen Entlohnung von Praktikanten geregelt wird | § 87 I Nr. 10 | § 75 III Nr. 4 | § 74 I Nr. 13 |
| Betriebs- / Personalrat wirkt bei der Gestaltung der Arbeitsplätze mit | § 90 | § 75 III Nr. 16 | § 74 I Nr. 16 |
| Personalplanung | § 92 | § 78 III | § 81 III |
| Betriebs- / Personalrat kann mitentscheiden über den Einsatz an verschiedenen Praktikumsstationen | § 98 | § 75 III Nr. 6 | § 74 I Nr. 8 |
| generelle Mitbestimmung in personellen Einzelmaßnahmen | § 99 | § 75 I | § 77 |



Praktikum

Ein Fall für Betriebs- und Personalräte

Der Betriebs- oder Personalrat sollte einen Überblick haben, wie viele PraktikantInnen in der Regel im Betrieb eingesetzt werden, was ihre Aufgaben sind und wie das Lohnniveau aussieht. Hierzu muss der Arbeitgeber alle notwendigen Informationen und Unterlagen zur Verfügung stellen, auch über Personen, die (angeblich) nicht in einem Arbeitsverhältnis zu ihm stehen oder im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) befristet beschäftigt sind. Auch bei der Einstellung hat die betriebliche Interessenvertretung ein Mitspracherecht. Sie kann prüfen, wer, wo eingesetzt werden soll und ob eine Widerspruchsmöglichkeit besteht. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn durch den Einsatz von PraktikantInnen regulär Beschäftigte ersetzt werden sollen und dies zu Nachteilen für diese Beschäftigten oder gar zu deren Kündigung führt.

Auf diesen Aspekt kann der BR/PR bereits bei der Personalplanung achten. Auch bezüglich des Einsatzes bei verschiedenen Praktikumsstationen hat der BR/PR ein Mitbestimmungsrecht. Er kann vom Arbeitgeber eine Vereinbarung darüber verlangen, wie der Ablauf der Praktika im Betrieb für alle PraktikantInnen geregelt werden soll. Diese Vereinbarung kann der BR/PR auch gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzen, falls dieser sich nicht diesbezüglich abstimmen möchte. In diesem Fall kann der BR/PR die Einigungsstelle anrufen, die dann verbindlich entscheidet.

Immer mehr Unternehmen vermeiden durch die Einrichtung von dauerhaft besetzten Praktikumsplätzen unbefristete Beschäftigungsverhältnisse oder tauschen gar bestehende Normalarbeitsverhältnisse gegen billige Praktikanten aus. Darum ist es besonders zu begrüßen, wenn der Einsatz von PraktikantInnen im Betrieb präzise und verbindlich per Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung definiert wird. Die Interessensvertretung kann hier tätig werden und eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung mit dem Arbeitgeber abschließen, die u. a. eine angemessene Vergütung der PraktikantInnen festschreibt.

Ein besonderes Problem kann sich für PraktikantInnen aus dem befristeten Charakter ihres Praktikums ergeben. Soll nach Abschluss des Studiums bei einem Arbeitgeber, bei dem schon ein Praktikum absolviert wurde, für ein bis zwei Jahre eine befristete Tätigkeit übernommen werden, kollidiert dies zumindest auf den ersten Blick mit den Bestimmungen aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Dort ist geregelt, dass die Wiederholung einer Befristung ohne sachlichen Grund nicht zulässig ist. Um das Befristungsproblem zu umgehen, bieten sich zwei mögliche Lösungswege an, die auch miteinander kombiniert werden können. Zum einen durch Aufnahme eines Passus in den Praktikumsvertrag, wonach es sich um ein „Praktikum zu Ausbildungszwecken“ nach § 26 BBiG handelt. Danach wird das Praktikum nicht mehr als ein (befristetes)

Arbeitsverhältnis im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes betrachtet. Zum anderen durch einen befristeten Arbeitsvertrag mit der Begründung: „Befristung im Anschluss an ein Studium zur Erleichterung des Übergangs in eine Anschlussbeschäftigung“. Im Falle einer „Befristung aus sachlichem Grund“ gilt eine wiederholte Befristung bei demselben Arbeitgeber als zulässig. Und eine „Anschlussbeschäftigung nach dem Studium“ wird nach § 14 I Nr. 2 TzBfG als sachlicher Grund für eine Befristung anerkannt.

Einen Überblick über die einschlägigen Rechtsgrundlagen für den BR/PR liefert die Tabelle auf dieser Seite.

Zum Weiterlesen:

M. Scheriau: *Praktikanten. AiB 2006, Heft 10.*

Gerrit Horstmeier: *Generation Praktikum. AiB 2006, Heft 4.*

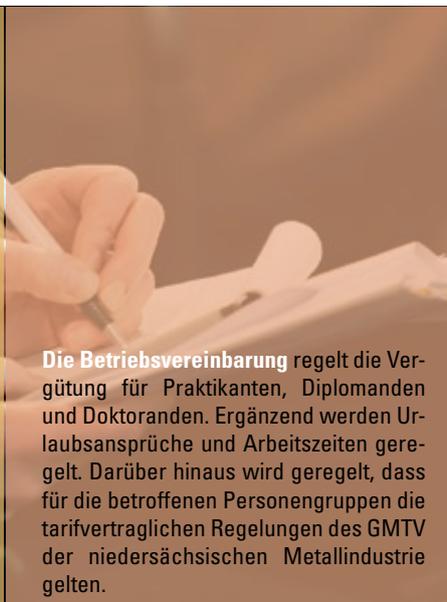
DGB Jugend (Hg.): *Rechte und Pflichten im Praktikum – Tipps und Informationen für Studierende und AbsolventInnen. Berlin, 2007.*

DGB Jugend (Hg.): *PraktikantInnen im Betrieb – Handlungsmöglichkeiten für Mitglieder des BR und PR und der JAV. Berlin, 2007.*

Mehr Infos: www.students-at-work.de



Der Sartorius Konzern ist ein internationaler Labor- und Prozesstechnologie-Anbieter mit den Segmenten Biotechnologie und Mechatronik. Der Konzern erzielte im Jahr 2006 einen Umsatz von 521,1 Millionen Euro und beschäftigt aktuell über 4.000 Mitarbeiter. Jährlich durchlaufen den Konzern rund 90 Praktikanten und 10 Diplomanden/Doktoranden.



Die Betriebsvereinbarung regelt die Vergütung für Praktikanten, Diplomanden und Doktoranden. Ergänzend werden Urlaubsansprüche und Arbeitszeiten geregelt. Darüber hinaus wird geregelt, dass für die betroffenen Personengruppen die tarifvertraglichen Regelungen des GMTV der niedersächsischen Metallindustrie gelten.

Betriebsrat ärgere dich nicht!

Jetzt gibt es das passende Spiel für Betriebsräte und alle, die es einmal werden wollen: Betriebsrat ärgere dich nicht! Mit einer Mischung aus Strategiespiel und Unterhaltung geht es rund um die Arbeit des Betriebsrates. Mit jeweils zwei Spielfiguren (Betriebsräte eben) ausgestattet geht es um die Meisterung betrieblicher Herausforderungen und die Interessen der Belegschaft. Und wie im echten Leben gibt es Zusatzpunkte für die Kooperation zwischen den Betriebsräten und das Gespräch mit den Kollegen beim Betriebsrundgang. Spielerisch wird so das Betriebsverfassungsgesetz zum besten Freund.

Mehr zum Spiel im Internet unter:
www.betriebsrat-aergere-dich-nicht.de

Generation Praktikum – Betriebsräte handeln

Ein Interview mit Annette Becker (Betriebsrätin Sartorius AG) zur Betriebsvereinbarung für Praktikanten, Diplomanden und Doktoranden bei der Sartorius AG

Frage: Der Betriebsrat bei Sartorius hat 2002 die Initiative für eine Betriebsvereinbarung zur Vergütung von Praktikanten, Diplomanden und Doktoranden gestartet. Was wolltet ihr erreichen?

Antwort: Wir wollten einerseits ein einheitliches Vergütungssystem - vorher galt die Devise: Jeder Praktikant erhält so viel, wie der zuständige Abteilungsleiter zu geben bereit ist, also eine völlig unterschiedliche Vergütung. Des weiteren wollten wir die unterschiedliche Arbeitsformen und die Effizienz berücksichtigen wissen: Ein Praktikant, der vollzeitmäßig im Unternehmen anwesend ist und aufgrund seiner Vorbildung produktiv und effizient tätig ist, wird anders vergütet als ein Diplomand, der einmal in der Woche für wenige Stunden in die Firma kommt. Außerdem wollten wir, dass für möglichst viele Mitarbeiter die Bestimmungen der Niedersächsischen Metallindustrie Gültigkeit haben - auch das ist hier zum Teil gelungen.

Was sind die wesentlichen Regelungen der Betriebsvereinbarung?

Im Wesentlichen wird geregelt, ob und wann eine Vergütung gezahlt wird, differenziert nach Qualifikation (z.B. Vor- oder Hauptstudium) und Anwesenheitszeit und -dauer. Außerdem wird teilweise auf die Bestimmungen

der Niedersächsischen Metallindustrie auch Bezug genommen.

Welche Widerstände musset ihr bei der Durchsetzung der Betriebsvereinbarung überwinden?

Zum damaligen Zeitpunkt hatten wir einen Vorstand, der für innovative Regelungen aufgeschlossen war. Die Personalabteilung war auch daran interessiert, einheitliche Bestimmungen zu haben. Um gute Nachwuchskräfte zu rekrutieren, musste Sartorius auch in Bezug auf die Praktikantenvergütungen im Göttinger Umfeld „wettbewerbsfähig“ sein. Dementsprechend waren die Widerstände damals nicht so groß. Es war aufgrund der veränderten betriebspolitischen Situation in den letzten Jahren weitaus schwieriger, die Vereinbarung überhaupt zu halten.

Steht die Stammebelegschaft hinter den Forderungen für die Praktikanten oder musset ihr auch hier erst Überzeugungsarbeit leisten?

Man hat und hatte auch in der Vergangenheit nie das Gefühl, dass dieses Thema die Stammebelegschaft besonders interessiert. Aber grundsätzlich befürwortet die Stammebelegschaft es selbstverständlich, wenn jemand, der hier seine Leistung bringt, auch halbwegs angemessen bezahlt wird.

Wie bewertest du die Betriebsvereinbarung heute? Habt ihr eure Ziele erreicht und wo könnte die Betriebsvereinbarung weiterentwickelt werden?

Ich bin nach wie vor froh, dass wir die BV haben. Materiell könnte sie gern nach oben angepasst werden. Aber mir ist bewusst, dass wir rechtlich in der Beziehung schlechte Karten haben. Durch die zunehmende „Praktikantenschwemme“ und die Situation am Arbeitsmarkt in unserer Region sind die Praktikumsplätze gerade bei einem Unternehmen wie Sartorius (High-Tech, Weltmarktführer etc.) natürlich begehrter denn je. Alle hoffen, auf die Art eine Chance auf einen festen Arbeitsplatz zu bekommen. Daher sehe ich im Moment nicht die Möglichkeit, dort etwas nachzubessern.

Ein Hinweis vielleicht noch: Der Betriebsrat fordert bei jeder Einstellung eines Praktikanten einen Praktikumsplan, aus dem hervorgeht, wann und wo der Praktikant was macht und von wem er betreut wird. Und wir lassen keine Praktika zu, die nicht wirklich der beruflichen Weiterbildung dienen, sondern nur „Lückenfüller“ für den Lebenslauf sind - und dem Unternehmen die Möglichkeit geben, eine vorhandene hohe Qualifikation billig abzugreifen.

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:
Frank Herrmann

Herausgeber:
DGB-Region Südosthessen
Am Freiheitsplatz 6
63450 Hanau
Tel.: 06181-27 216, Fax: 06181- 2 57 761
E-Mail: hanau@dgb.de
www.region-suedosthessen.dgb.de

Redaktion:
Frank Herrmann, Alexandre da Silva

Gestaltung: www.kabelparker.de

Erscheinungsdatum: November 2007

Auflage: 5.000

Büros in der DGB Region Südosthessen:

DGB Regionalbüro Hanau
Am Freiheitsplatz 6
63450 Hanau
Tel: 06181-24216
Fax: 06181-257761
Mail: Hanau@dgb.de
Frank Herrmann (Regionsvorsitzender), Hannelore Römer (Mitarbeiterin)

DGB Büro Offenbach
Bieberer Str. 39
63065 Offenbach
Tel: 069-818071
Fax: 069-818072
Mail: offenbach@dgb.de
Alexandre da Silva (Organisationssekretär)

DGB-Jugendbüro Südosthessen
Goethestr. 11
36043 Fulda
Tel: 0661-86000
Fax: 0661-860030
Mail: jugendbuero-suedosthessen@dgb.de; Fulda@dgb.de
Anke Muth (Jugendbildungsreferentin), Ursula Just (Mitarbeiterin)

Servicebüro Friedberg
Bismarckstr. 6
61169 Friedberg
Mail: wetterau@dgb.de