Gratis Kaffee und Kopien?

Zukünftig soll in Luxemburg die Bezahlung bei Praktika per Gesetz reguliert werden. Jedoch ist der vorliegende Gesetzentwurf recht lückenhaft und lässt noch manche Fragen offen. Für UNEL, richtung22 und OGB-L ist klar, dieses Gesetzesprojekt ist seiner aktuellen Form ungerecht und die Jugendlichen werden die Leidtragenden davon sein.

Vorneweg ist erstmal festzuhalten, dass die Initiative, die Vergütung bei Praktika per Gesetz zu regeln, grundsätzlich gut ist. Zahlreiche Studenten sind darum bemüht so viel Berufserfahrung wie möglich zu sammeln, was ihnen auf dem heutigen Arbeitsmarkt immer mehr zu Gute kommt. Aktuell fehlt ein legaler Rahmen ausserhalb von einer Schulausbildung für Praktika. Doch die Praktikanten leisten häufig viel Arbeit während ihres Praktikums; daher ist es durchaus angebracht diese Arbeit mit einem angemessenen Gehalt zu entlohnen.

Allerdings sieht es so aus als hätten die beteiligten Akteure, aus deren Feder dieser Gesetzesentwurf stammt, diesen wie andere wesentlichen Punkte „vergessen“.

Manche Praktika ist mehr wert als andere

Fangen wir bei folgendem Punkt an: Es wird unterschieden zwischen einem freiwilligen und einem Pflichtpraktikum (Praktikum im Rahmen des Studiums). Ersteres soll vergütet werden, das Pflichtpraktikum aber nicht. Es steht den Unternehmen frei, ob sie das Pflichtpraktikum vergüten wollen. Hier stellt sich natürlich die Frage: Warum? Denn vom Inhalt her weichen diese beiden Praktika kaum voneinander ab. Es handelt sich in beiden Fällen um das Sammeln von Berufserfahrung.
Die ACEL (Association des cercles d’étudiants luxembourgeois) jedoch begrüßte diesen Punkt und ist der Auffassung, dass die

obligatorische Bezahlung bei Pflichtpraktika ein Hindernis bei der Praktikumssuche darstellen könnte. Zudem betont sie in ihrer Pressemitteilung vom 5. März 2018, ihre „oberste Priorität“ sei „die Ausbeutung der Praktikanten zu verhindern“. Demnach verhindert man also diese Ausbeutung, indem man Studenten für ihre während des Praktikums geleistete Arbeit nicht bezahlt, wogegen die anderen, die ein freiwilliges Praktikum absolvieren, dafür vergütet werden müssen. Irgendwie leuchtet dieses Argument nicht wirklich ein. Für die UNEL (Union nationale des étudiant-e-s du Luxembourg) und das Kollektiv „Richtung22“ ist die „Unterscheidung zwischen obligatorischen und freiwilligen Praktika“ „ein Dorn im Auge“.

In der Logik der Betriebe ist es schon nachvollziehbar, dass eher Praktikanten angeheuert werden, die nicht vergütet werden. Das ist für Unternehmen nicht nur günstiger, hinzukommt, dass sie eine zusätzliche Arbeitskraft haben. Was dann jedoch ein Hindernis für diejenigen ist, die freiwillig Berufserfahrungen sammeln möchten und dafür aber vergütet werden müssen. Daher wäre eine gesetzliche Regulierung, die vorschreibt, dass jedes Praktikum vergütet werden muss, eine geeignete Lösung – auf jeden Fall für alle Praktika die länger als einen Monat dauern.

Ausbeutung vorbeugen – doch ohne konkrete Mittel?

Da wären wir dann auch schon beim nächsten Punkt. Das Gesetz soll unter anderem die Kontrolle gewährleisten, dass Praktikanten in den Unternehmen nicht als billige Hilfskraft missbraucht werden. Zudem schreibt es vor, wie viele Praktikanten in Unternehmen diverser Größenordnungen angestellt werden dürfen. Es ist durchaus lobenswert, dass dieser Punkt in den Gesetzentwurf einfließt. Unklar bleibt jedoch, wie und inwiefern diese Kontrollen durchgeführt werden; die praktische Umsetzung dieser Bestimmung wird also von vornherein schwierig sein.

Denn die Situation ist ganz klar folgende: häufig sind Unternehmen darauf aus Praktikanten einzustellen, um einen Mitarbeiter während der Ferien zu ersetzen oder liegengelassene respektive unangenehme Arbeiten zu erledigen. Abschließend nehmen die Praktikanten dann zwar die Erfahrung mit, wie anstrengend ein 8-Stunden-Arbeitstag oder eine 40-Stundenwoche sein kann, effektive Berufserfahrung und Einblick in einen spezifischen Berufszweig bleiben dann aber größtenteils aus. Dies häufig auch aus dem Grund, dass die Mitarbeiter in Unternehmen nicht immer die Zeit haben, sich intensiv um ihre Praktikanten zu kümmern.

Dabei ist es genau das, was ein Praktikum ausmacht: Einblick in einen spezifischen Berufszweig erhalten und dabei von einer erfahrenen und kompetenten Person betreut werden. In ihren Stellungnahmen fordern die CSL (Chambre des salariés) wie auch die Gewerkschaft OGB-L, dass eben genau dieser Punkt auch in den Gesetzentwurf mit einfließt und dass dafür auch qualitative Kriterien im Text fixiert werden. Denn sonst besteht durchaus die Gefahr, dass die Unternehmen und Firmen vorwiegend auf Praktikanten als billige Hilfskräfte zurückgreifen. Somit hätten wir dann genau das Resultat, das eigentlich mit dem neuen Gesetz verhindert werden soll: eine Situation der finanziellen Unsicherheit bei Praktikanten, Praktikanten die als „low-cost"-Angestellte arbeiten. Außerdem wird das gefördert, was in Deutschland schon seit langem als „Generation Praktikum" bezeichnet wird und was Beschäftigungsminister Nicolas Schmit doch eigentlich verhindern will.

Dreimal ausprobiert – Nächster Bitte!

In Deutschland ist die Situation mittlerweile so, dass man ohne Berufserfahrung in den meisten Unternehmen kaum Chancen auf eine Einstellung hat. Daher entscheiden sich zahlreiche Studenten vor dem definitiven Berufseinstieg für ein freiwilliges Praktikum. Häufig ziehen sich diese Praktika über

bis zu sechs Monaten. Während diesem Praktikum werden sie in der Regel mit keinem nennenswerten Betrag vergütet. Sie erhoffen sich jedoch, durch das Praktikum einen „Fuß in der Tür“ zu haben und möglicherweise vom Unternehmen übernommen zu werden. Dies stellt sich oft als Illusion heraus, die sich oft noch von Praktikum zu Praktikum wiederholt. Generell wird es auf dem Arbeitsmarkt immer schwieriger, „sichere“ bzw. gut bezahlte Jobs zu finden. Viele Unternehmen beschäftigten aus Kostengründen bevorzugt billige und kurzfristige Arbeitskräfte. Falls die Praktikanten dann doch das Glück haben, nach dem Praktikum übernommen zu werden, bekommen sie in vielen Fällen nur eine befristete Anstellung und hangeln sich anschließend von Vertrag zu Vertrag und bestenfalls noch von Unternehmen zu Unternehmen. Wobei wir wieder bei unserem Luxemburger Gesetzentwurf angekommen wären.

Denn dies ist ebenfalls ein Punkt der ignoriert wurde: Wenn ein Praktikant einen Job bei der Firma erhält, bei der er ein Praktikum absolviert hat – auch wenn dieses sich über sechs Monate gezogen hat – gilt dennoch die in Luxemburg vorgeschriebene Probezeit von mindestens sechs Monaten. Nichtsdestotrotz, dass er sich bereits seit mehreren Monaten im Unternehmen bewährt hat. Die Probezeit müsste eigentlich wegfallen, da der Praktikant im Grunde bewiesen hat, dass er eine geeignete Arbeitskraft ist. Sonst wäre ja wohl kaum ein Arbeitsvertrag die Folge.

Jung & arm – mit uns könnt ihr es (nicht) machen!

Wenn wir uns den Gesetzesentwurf also zusammenfassend vor Augen führen, ist es fraglich, ob er die Praktikanten ausreichend vor Ausnutzung durch die Betriebe schützt. Zudem könnte für Studenten, die ein freiwilliges Praktikum machen wollen, die Tür zu den Betrieben immer häufiger verschlossen bleiben. Nehmen wir mal an, dass zwei Praktikanten sich auf eine Praktikumsstelle bewerben. Der erste Student macht ein Pflichtpraktikum, der zweite ein freiwilliges. In diesem Fall

ist das Risiko groß, dass sich das Unternehmen für den Studenten mit dem Pflichtpraktikum entscheidet, da dieser nicht bezahlt werden muss. Diese Ungerechtigkeit wird auch noch durch das Gesetz gestützt.
Neben der gesetzlichen Ebene gilt es aber auch, die Betriebe zum Umdenken zu bewegen und ihnen klar zu machen, dass gute und qualifizierte Arbeitskräfte nun mal Geld kosten. Betriebe profitieren schließlich davon, wenn Studenten im Vorfeld viel Berufserfahrung durch Praktika gesammelt haben. Es ist schlichtweg ungerecht junge qualifizierte und dazu auch motivierte Menschen mit einem Hungerlohn abzustrafen.