

Berufserfahrung sammeln

Das Angebot an Praktikumsplätzen nimmt zu. Halten sich Unternehmen an die Spielregeln, sind Praktika eine sinnvolle Ergänzung des Bildungsweges.

«In unserer Kommunikationsagentur haben wir eine Praktikumsstelle offen. Die ideale Chance für den Berufseinstieg. Nach einer Ausbildungs- und Einführungsphase versuchen wir, Sie im Rahmen einer Festanstellung in unser Team zu integrieren. Hätten Sie Lust (w, 20–25 Jahre, gute Ausbildung, evtl. sogar mit Studium, sympathische Erscheinung), Ihre ersten Erfahrungen bei uns zu sammeln?»

Dies ist nur eines aus einer steigenden Anzahl von Praktikumsstellenangeboten. Seit Beginn der Wirtschaftskrise hat sich diese Entwicklung verstärkt. Vor rund einem Jahr wurden Praktika als schnell und kostengünstig umsetzbare Massnahme gegen die zunehmende Jugendarbeitslosigkeit angepriesen, von Bundesrätin

Doris Leuthard. Sie kündigte an, die Arbeitslosenversicherung übernehme drei Viertel eines Praktikumslohnes.

Gewerbe- und Arbeitgeberverband bekundeten sofort Interesse. Dank der Mitfinanzierung der Arbeitslosenversicherung stände man weniger unter Druck und hätte mehr Zeit, die jungen Leute einzuarbeiten, hiess es von Arbeitgeberseite. Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren sahen sich mit einer rapiden Erhöhung von Praktikumsplätzen konfrontiert. Vor allem auch mit Plätzen für Lehrabgänger/innen.

Dies finden Bildungsexperten und Gewerkschaften unnötig, es sei denn, jemand plant einen Branchenwechsel. Sie befürworten den direkten Einstieg in eine Festanstellung. Die Schweizerische Arbeitsgemeinschaft der Jugendverbände SAJV hält in einem Positionspapier fest: «Praktika stellen keinen Lösungsansatz für die Jugendarbeitslosigkeit dar und sollten deshalb auch in Krisenzeiten nicht vermehrt angeboten werden.» Sie begründet dies damit, dass Praktika oft zweckentfremdet werden. Sie dienen nicht der praxisbezogenen Ausbildung, sondern als Mittel zur Kosteneinsparung im Sinne einer Anstellung billiger Arbeitskräfte.

Risiko Lohndumping

Ein Praktikum ist gemäss Definition des KV eine Erwerbstätigkeit mit Ausbildungscharakter, die praktische Erfahrungen vermittelt und zeitlich befristet ist. Entsprechend steht das Lernen und nicht das tägliche Verrichten der Arbeit im Vordergrund. Praktikant/innen haben Anspruch auf angemessene Entlohnung. Diese richtet sich nach Ausbildungsstand und beträgt im Minimum zwischen 1800 und 3200 Franken.

An einer Medienorientierung im Dezember 2009 kritisierte KV-Präsident Mario Fehr die zunehmende Praxis, Kaufleute nach der Lehre im Rahmen von Praktika als billige Arbeitskräfte zu beschäftigen: «Dies kommt einer Abwertung der Grundbildung gleich und öffnet Tür und Tor für Lohndumping.» Schon früher hat der KV Schweiz festgestellt, dass viele befristete Arbeitsverhältnisse als Prakti-

kum bezeichnet werden und deshalb ein Risiko besteht, dass Praktika als Rechtfertigung für Lohndumping dienen. Arbeitgeber argumentieren, ein Praktikant erhalte vielleicht wenig Lohn, dafür baue er ein persönliches Netzwerk auf.

Wie im Inserat zu Beginn dieses Artikels zu lesen ist, winkt manchmal sogar eine Festanstellung. Davon können rund 20 Prozent der Praktikant/innen profitieren. Beim Bund sind es laut Bundesamt für Statistik gar 50 Prozent. Personalberaterin Susanne Kuntner rät deshalb in «20 Minuten», Praktikumsstellen in Betrieben zu suchen, die offene Stellen haben.

Nicht zu viele Praktika

SBG-Zentralsekretär Jean Christophe Schwaab empfiehlt im «Tagesanzeiger», sich über den Ruf einer Praktikumsfirma zu informieren, mit ehemaligen Praktikant/innen zu sprechen und einen schriftlichen Vertrag abzuschliessen, in dem Pflichtenheft, Lernziele und Lohn festgehalten sind. Auch für Andrea Ruckstuhl, Ressortleiter Jugend beim KV Schweiz, ist eine gute, erfahrene Betreuung eine unabdingbare Bedingung für ein Praktikum.

Sinn machen Praktika laut Ruckstuhl aber nur in einem ausbildungsnahen Umfeld. «Dadurch sammeln die Lehrabgänger zusätzliche Berufserfahrung, die sie auf dem Arbeitsmarkt besser vermittelbar macht.» Zumal heute vor allem Bewerber mit Berufserfahrung gesucht sind. Auch für Wiedereinsteigerinnen sind Praktika sinnvoll.

Jean Christophe Schwaab warnt aber vor zu vielen Praktika. Werden sie im Lebenslauf erwähnt, erwecke dies den Eindruck, als ob der Bewerber nie wirklich gearbeitet hat. Die SAJV fragt sich, ob nun auch in der Schweiz eine «Generation Praktikum» heranwächst, wie sie Deutschland, Österreich oder Italien kennen. Das bedeutet, dass junge Erwachsene über Jahre Praktikum nach Praktikum absolvieren – und dies oft in prekären Arbeitsverhältnissen. ajm

Info-Schrift «Vielfalt Praktikum», 12 Franken. Bezug: KV Schweiz, Info-Schriften, Postfach 1853, 8027 Zürich oder bestellungen@kvschweiz.ch. Mitglieder erhalten ein Exemplar kostenlos.



Journalist/in HF

Sprachlehrer/in HF

Übersetzer/in HF

Nachdiplom Kommunikation

Individuelle Stundenplangestaltung
Berufsbegleitendes Studium
Studienbeginn: Februar, August/September

Infoveranstaltung

Mittwoch, 16. Juni 2010, 18.30 Uhr,
an der SAL
(Tramhaltestelle Sonneggstrasse)

SAL
Schule für Angewandte Linguistik
Sonneggstrasse 82, 8006 Zürich
Tel. 044 361 75 55
Fax 044 362 46 66

E-Mail info@sal.ch
www.sal.ch



Die SAL ist **EDUQUA** zertifiziert.

schiedene Unternehmen und Branchen zu blicken und so eigene Vorlieben zu entdecken. «Aus Gesprächen mit Kollegen in anderen Ländern weiss ich, dass diese Arbeitsform im Ausland bereits verbreiteter ist als bei uns.»

Wiederholte Arbeitslosigkeit droht

Allerdings hat die schöne neue und möglichst flexible Arbeitswelt auch ihre Schattenseiten. Eine Studie der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug (Amosa, siehe auch Seite 9) kam unlängst zum Schluss, dass die Zunahme der flexiblen Arbeitsverhältnisse eine der Ursachen für wiederholte Arbeitslosigkeit ist. Konkret: Wer temporär oder befristet angestellt ist sowie Arbeitnehmende, die Teilzeit arbeiten (weniger als 60% oder auf Abruf), haben ein erhöhtes Risiko, mehr als einmal arbeitslos zu werden, da diese Personen oft als Manövriermasse benutzt würden. Das gelte vor allem für wenig qualifizierte Arbeitnehmende.

Die Einschätzungen sind indes nicht einheitlich. Die direkt Betroffenen zählen diesen Faktor nicht zu den entscheidenden äusseren Ursachen ihrer Arbeitslosigkeit. Für die Personalberaterinnen und -berater bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren und für die Organisationen für Arbeitsmarktmassnahmen hingegen ist er entscheidend, jedenfalls bedeutender als die Konjunkturlage. Arbeitgeber wiederum bewerten die Faktoren «schlechte Konjunktur» und «temporäre/befristete Anstellungen» etwa gleich stark als Gründe für wiederholte Arbeitslosigkeit.

Klar sind indessen deren Folgen: «Je öfter eine Person stellensuchend wird, umso schwieriger wird es für sie, eine neue Stelle zu finden», heisst es in der Amosa-Studie. Die Stellensuche dauert mit jeder zusätzlichen Phase länger, das Vertrauen der Betroffenen in die eigenen Fähigkeiten sinkt, die Skepsis der Arbeitgeber steigt.

Nicht erstaunlich deshalb, dass die flexiblen Arbeitsverhältnisse relativ häufig zu Anfragen beim Rechtsdienst des KV Schweiz führen. Eine Zunahme sei zwar nicht zu verspüren, sagt Rainer Mössinger vom Rechtsdienst: «Aber das liegt wohl an der Mitgliederstruktur mit einem hohen Anteil an qualifizierten Arbeitskräften.» Beratung beanspruchen vor allem schlechter Qualifizierte, die als Aushilfen auf Abruf angestellt sind. «Solche Arbeitnehmer fühlen sich oft der Willkür der Arbeitgeber ausgeliefert», sagt Mössinger. (Siehe dazu Interview auf Seite 25)

Typische Themen der Beratungen seien etwa Lohnfortzahlung bei Krankheit, Pensenänderungen, Kündigungsfristen oder Ferienlohn. Zudem stelle sich bei Kündigungen oder Pensenreduktionen die Frage, ob diese Personen überhaupt Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenversicherung hätten: «Je nach Situation stellt sich die Arbeitslosenkasse auf den Standpunkt, dass bei solchen Anstellungsformen mit Lohnschwankungen zu rechnen sei und deshalb kein anrechenbarer Arbeitsausfall vorliege.»

Die Gewerkschaften fürchten deshalb, dass gewisse Aspekte der Flexibilisierung zu Lasten der Arbeitnehmenden gehen, während die Arbeitgeber davon profitieren. Beispiel Arbeit auf Abruf: Die Arbeitgeber können ihre Spitzenauslastungen kurzfristig und mit geringem Kostenaufwand abdecken. «So wälzen sie ihr Unternehmerrisiko auf die Angestellten ab», sagt Susanne Blank, Leiterin Wirtschaftspolitik von Travail.Suisse.

Die Mehrheit der Menschen, die Arbeit auf Abruf leisten, habe kein garan-

«Es ist nötig, die Arbeit auf Abruf zu bändigen und sie berechenbar zu machen.»



Im Trading nachgefragt: Fachleute, die projektbezogen beschäftigt werden.



Warten auf die Kunden: Arbeit auf Abruf kommt im Detailhandel besonders häufig vor.

tiertes Mindesteinkommen und damit einen unsicheren Lohn, was dann zu sogenannten prekären Arbeitsverhältnissen führe. Und diese wiederum, befürchtet Blank, könnten zu einer Erosion der Arbeitsbedingungen in der Schweizer Volkswirtschaft generell führen. Zudem hätten die Betroffenen kaum eine Chance, aus dieser Arbeitssituation herauszukommen und seien deshalb oft auf Sozialhilfe angewiesen: «Es droht eine dauerhafte Belastung der Sozialwerke.»

Am häufigsten ist Arbeit auf Abruf laut Travail.Suisse in den Tieflohnbranchen Gastgewerbe, Handel und private Haushalte. Nebst jüngeren Personen und wenig Qualifizierten sind vorab Frauen davon betroffen. Sie erhalten wegen der Krise weniger Arbeit zugeteilt, ohne die Möglichkeit zu haben, als Kompensation Arbeitslosengelder zu beziehen.

Auf Antrag der Unia hat deshalb der Frauenkongress des Gewerkschaftsbundes im Herbst 2009 eine Resolution verabschiedet, die ein gesetzliches Verbot von Arbeit auf Abruf verlangt. Soweit möchte Susanne Blank nicht gehen: «Aber es ist nötig, sie zu bändigen und berechenbar zu machen, mit einer Mindestzahl an Stunden und einem Arbeitsplan, der zwei Wochen vorher vorliegt.» Dafür sei wohl ein eigener Artikel im OR nötig.

Lösung «Flexicurity»?

Der Bund will solchen Vorwürfen mit «Flexicurity» begegnen. Dieser Begriff – ein Zusammenzug von «Flexibility» und «Security» – bezeichnet eine Verbindung der gegensätzlichen Anforderungen der Wirtschaft, die sich möglichst viel Freiheit und Flexibilität wünscht, und des Sozialstaats, der seinen Einwohnerinnen und

Einwohnern soziale Sicherheit garantieren will.

In Dänemark beispielsweise heisst das Sicherheit für die Arbeitnehmer bei maximaler Flexibilität für die Arbeitgeber. Der Kündigungsschutz ist minimal, jede/r fünfte Dänin oder Däne wechselt jährlich die Stelle. Dafür garantiert der Staat den Entlassenen das Einkommen und sorgt für eine neue Stelle.

Auch in der Schweiz, so das Ergebnis einer Studie, bieten die Sozialversicherungen Personen in atypischen Arbeitsverhältnissen eine gute Absicherung gegen prekäre Lebensbedingungen. Einzig bei der beruflichen Vorsorge seien Anpassungen nötig. Insbesondere sollten sicherere Beschäftigungsmöglichkeiten für die sozial Schwächsten geschaffen werden.

Die Studie wurde im Mai 2008 veröffentlicht. Seither ist «Flexicurity» aus den Internet-Seiten des Bundes praktisch verschwunden.

Thomas Heeb ist Context-Redaktor.
thomas.heeb@kvschweiz.ch
Mitarbeit: Ingo Boltshauser

Ergo Point

Ihr Ergonomie-Fachgeschäft

www.sitz.ch