

Sprungbrett statt Sackgasse: Grüne Perspektiven für die Generation Praktikum

Fraktionsbeschluss

26. September 2006

Absolventen in Warteschleife: Generation Praktikum als neue Herausforderung

Praktika sind ein wichtiger Teil der Ausbildungsphase. Für die Berufswahlorientierung und die Qualifizierung junger Menschen bekommen Praktika in der wissensbasierten Ökonomie eine zunehmende Bedeutung. Praktika stellen zudem ein wichtiges Experimentierfeld vor dem Eintritt in die Arbeits- und Berufswelt dar. Praktikantinnen und Praktikanten wollen und können Praxiserfahrungen und Perspektiven für den späteren Berufseinstieg sammeln. Umgekehrt hat auch der Arbeitgeber die Chance, potenzielle Nachwuchskräfte für das eigene Unternehmen kennen zu lernen und für seinen Betrieb zu gewinnen.

In den vergangenen Jahrzehnten haben sich zahlreiche Arten von Praktika entwickelt: von Anerkennungs-, über Auslands-, Schülerbetriebs- bis hin zu Vor- und Fachpraktika für Studienberechtigte. Die Mehrzahl an Praktikaangeboten richtet sich an Studierende während ihrer Hochschulausbildung. In zahlreichen Studienfächern sind Pflichtpraktika für Studierende vorgesehen. Wie sich die Umstellung der Studienstrukturen auf die Bachelor- und Master-Abschlüsse in Deutschland langfristig darauf auswirkt, ist noch nicht absehbar. Im Idealfall gilt ein studienbegleitendes Praktikum in einem Unternehmen als Sprungbrett oder Visitenkarte zu einer Festanstellung nach einem abgeschlossenen Studium.

Eine steigende Anzahl von Praktikantinnen und Praktikanten gehören aber inzwischen der Gruppe der Hochschulabsolventen an. Anstatt nach ihrem Studium in eine erste berufliche Festanstellung zu gelangen, landen zunehmend mehr Akademikerinnen und Akademiker zunächst in geringfügig oder nicht bezahlten Praktika. Diese Absolventinnen und Absolventen werden als Generation Praktikum bezeichnet.

Ein guter und schneller Übergang vom Studium in den Beruf ist heute kein Automatismus mehr. Dies muss aber weiterhin das Ziel bleiben. Dafür tragen die Unternehmen und die Hochschulen, aber auch die Universitätsabsolventen selbst die Verantwortung. Nur als individuell und freiwillig gewählter Lebensabschnitt kann ein Praktikum eine sinnvolle zeitliche Überbrückung bzw. Brücke in ein festes Beschäftigungsverhältnis sein. Generell qualifiziert ein Hochschulstudium zu einem sofortigen Einstieg in eine qualifizierte Berufstätigkeit. Es garantiert allerdings keine lebenslange Anstellung beim selben Arbeitgeber. Mit dem Wandel zur modernen Wissensökonomie, dem Rückgang des Normalarbeitsverhältnisses und der zunehmenden Internationalisierung wird ein Hochschulabschluss ein immer wichtigeres Fundament für den beruflichen Werdegang. Allerdings sind Erwerbskarrieren heute mit mehr Mobilität und häufigeren Arbeitsplatz- und Berufswechseln verbunden als in der Vergangenheit. Das bedeutet für jeden Einzelnen Ungewissheiten, die bis in die 1980er Jahre eher die Ausnahme als die Regel waren. Ein Praktikum nach dem Studium droht dann zur Sackgasse zu werden, wenn es keine besseren Jobperspektiven zur Folge hat. Im Extremfall hangeln sich hochqualifizierte Absolventinnen und Absolventen von Praktikum zu Praktikum. Ihnen drohen eine Endlosschleife prekärer Beschäftigungsverhältnisse, damit eine schleichende Dequalifizierung und schlechter werdende Chancen bei der Jobsuche. Die Entstehung einer Generation Praktikum ist eine überaus ungünstige Entwicklung. Ein Weg nach der Devise „vom Hörsaal in die Warteschleife“ sollte nicht zur Regel werden.

Fest steht: Die Generation Praktikum ist kein Medienhype, sondern traurige Realität und ein ernstzunehmendes Problem. Sie ist noch kein Massenphänomen, aber ein deutlicher Trend. Diesen zu verharmlosen oder zu dramatisieren, wäre unangemessen. Vielmehr brauchen wir für die Entwicklung zur

Generation Praktikum eine sachliche Analyse und grüne Perspektiven, wie wir auf die neue Problematik reagieren wollen.

Neue Prekarität: Ursachen für das Phänomen Generation Praktikum

Praktika sind definiert als Teil der Ausbildung, bei dem es um den Erwerb und die Vermittlung von berufspraktischen Kenntnissen geht. Seit den 90er Jahren gibt es allerdings einen verstärkten Strukturwandel des Praktikums und ein sich wandelndes (Selbst-) Bild des Praktikanten. Dies drückt sich in geänderten Erwartungen seitens der Arbeitgeber und seitens der Praktikanten aus. Das traditionelle Bild des Kaffee kochenden und kopierenden Praktikanten, der simple Tätigkeiten ausübt und im Praktikumbetrieb berufliche Einblicke bekommt („Schnupper-Praktikum“), gerät ins Wanken. Heute erfolgt häufig eine vollständige und verantwortliche Einbindung des Praktikanten in betriebliche Arbeitsabläufe. Dabei werden anspruchsvolle Tätigkeiten übernommen. Oft steht ein festes Projekt mit echter Verantwortung im Mittelpunkt.

Diese prinzipiell positive Entwicklung hat jedoch auch ihre Schattenseiten: Arbeitsbelastung und Arbeitszeiten haben sich dadurch spürbar erhöht. Auch die durchschnittliche Dauer von Praktika hat sich verlängert. Diese Entwicklungen führen dazu, dass die Grenzen zwischen Lernverhältnissen und Beschäftigungsverhältnissen fließender werden.

Die steigende Bedeutung und der Strukturwandel von Praktika finden gleichzeitig mit einem tief greifenden Wandel der Arbeitsgesellschaft statt: Neue Beschäftigungsverhältnisse und -formen sind überall in Europa auf dem Vormarsch. Das klassische sozialversicherungspflichtige Normalarbeitsverhältnis hat in den vergangenen Jahren abgenommen. Zu den neuen und flexibleren Formen der Arbeit zählen insbesondere befristete Beschäftigungsverhältnisse, Teilzeitarbeit, Leiharbeit, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse wie Mini-Jobs sowie neue Formen von Selbstständigkeit. Die Arbeitssoziologie spricht in Bezug auf einen Teil der neuen Beschäftigungsformen von einer zunehmenden Prekarisierung. Prekarität kann jeden betreffen, der vertraglich, zeitlich und räumlich höchst flexibel arbeitet und dabei unzureichend abgesichert ist. Der Wandel zu flexibleren und auch prekäreren Beschäftigungsverhältnissen wird sich fortsetzen. Daher ist es Aufgabe der Politik, den Arbeitsmarkt und Sozialstaat für diesen Wandel fit zu machen und mangelnde soziale Absicherung sowie Prekarität zu verhindern.

Die Quote der arbeitslos gemeldeten Akademiker liegt in den vergangenen Jahren konstant bei etwa 4 %. Im Verhältnis zu Arbeitslosenquoten anderer Qualifikations- und Berufsgruppen ist dies ein niedriger Wert. Damit ist ein Studium weiterhin eine der besten Absicherungen gegen Arbeitslosigkeit. Akademiker gehören nach wie vor zu den Gewinnern auf dem Arbeitsmarkt. Die Phase der Arbeitssuche hat sich jedoch für Absolventen in den vergangenen Jahren verlängert und verschiedene „Job-Schleifen“ verdecken das vollständige Ausmaß des Trends zur Generation Praktikum. Auch Verdrängungseffekte nach unten sind vorhanden, aber wenig sichtbar. So übernehmen Akademikerinnen und Akademiker laut Studien in großem Umfang Arbeitsplätze, die auch mit einem geringeren Qualifikationsniveau ausgeübt werden könnten, beispielsweise durch Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung.

Die Generation Praktikum ist damit ein Ergebnis einer zunehmenden Flexibilisierung auf dem Arbeitsmarkt. Die Entwicklung zu mehr flexiblen und auch prekären Beschäftigungsformen betrifft in unterschiedlichem Ausmaß alle Arbeitnehmergruppen, auch die Akademikerinnen und Akademiker. Die Problematik der Generation Praktikum dreht sich im Kern also weniger um die vergleichsweise niedrige Arbeitslosigkeit unter Akademikern, sondern vielmehr um die Fragen, welche Perspektiven Hochschulabsolventen direkt nach ihrem Studium offen stehen und welche Rolle Praktika und andere prekäre Beschäftigungsverhältnisse dabei spielen.

Die beschriebenen Entwicklungen hin zu einem komplizierteren Berufsstart führen wiederum zu immer mehr Bewerberinnen und Bewerbern um Praktikastellen. Immer mehr Universitätsabsolventen sind bereit oder sehen sich dazu veranlasst, auch nach dem Studium ein Praktikum zu absolvieren. Die Unternehmen und Betriebe sind damit in der komfortablen Situation, aus einem breiten Pool an Hochqualifizierten auswählen zu können, die für einen befristeten Zeitraum und gegen geringe Bezahlung mitarbeiten. Gab es dabei früher die Aussicht, als ehemaliger Praktikant nach dem Studium bessere Jobchancen zu haben, so bleibt heute für viele das realistischere Ziel, auf eine weniger prekäre Beschäftigung zu wechseln. Manche Jungakademiker entscheiden sich zudem für unterbezahlte Honorar- und Werkverträge, für andere Formen von Selbstständigkeit, für eine Promotion oder einen Aufbaustudiengang nicht als frei gewählte Berufsstrategie, sondern um Warteschleifen im Lebenslauf zu überbrücken und zu umgehen.

Weiterhin gilt: Je höher die berufliche Qualifikation, desto geringer ist das Risiko, dass Phasen temporärer Arbeitslosigkeit zum Dauerzustand werden. Andererseits erreichen die Gefahren von Warteschleifen zunehmend auch Hochschulabsolventinnen und -absolventen.

Praktikum statt Job: Gesellschaftliche und individuelle Auswirkungen

Die Substitution von regulärer Arbeit durch Praktika verdrängt sozialversicherungspflichtige Stellen. Unzählige Ausschreibungen belegen dies: Unternehmen suchen gezielt Praktikanten mit einem hochqualifizierten Akademikerprofil anstatt eine reguläre Stelle auszuschreiben. Damit wird ein Zuwachs an Stellen verhindert oder gar ein Abbau von regulären Beschäftigungsverhältnissen in Kauf genommen bzw. forciert. Vor allem bei nichtvergüteten Praktika entgehen dem Staat Sozialversicherungsbeiträge und Steuereinnahmen. Branchen und Unternehmen, die Praktikanten als feste Säule im Betriebsablauf einplanen, handeln verantwortungslos und betreiben eine kurzfristige Personalpolitik anstatt neuen Fachkräften eine feste und langfristige Perspektiven zu geben. In solchen Unternehmen unterbleiben zudem Investitionen in die Qualifizierung und betriebliche Weiterbildung von Praktikanten.

Als fatal für unsere wissensbasierte Ökonomie könnte sich ein sinkendes Vertrauen der Generation Praktikum in die Attraktivität von Hochschulbildung entwickeln. Schließlich brauchen wir in der modernen Wissensgesellschaft höhere Studierenden- und Absolventenquoten sowie bessere Zugänge zu tertiärer Bildung. Studienbewerber dürfen durch den Trend zur Generation Praktikum nicht entmutigt werden – sonst könnte der ohnehin prognostizierte Fachkräftemangel noch deutlicher ausfallen. Die schleichende Dequalifizierung von Hochschulabsolventen, die in Warteschleifen fachfremder Praktika oder in unterfordernden Aushilfsjobs beschäftigt werden, kann zu einer Verminderung des gesellschaftlichen Fachkräftepotenzials führen.

Hochschulabsolventinnen und -absolventen befinden sich in der „Rushhour des Lebens“. Innerhalb einer kurzen Zeitspanne sind zentrale private und berufliche Weichenstellungen verdichtet: Nach ihrem Ausbildungsabschluss stehen Berufseinstieg, Wohnungssuche, gegebenenfalls Partnerwahl und Familiengründung auf der Agenda. Zudem wird von Absolventen erwartet, ihre Studienkredite und Bafög-Schulden abzutragen sowie in eine private Altersvorsorge einzusteigen. Wer zur Generation Praktikum gehört, wird daher auf Familiengründung eher verzichten oder sie auf eine spätere Lebensphase verschieben. Denn Unsicherheit gilt als Hauptursache für den vielfachen Verzicht auf Kinder und Familie. Die steigenden Anforderungen an Mobilität und Flexibilität führen zudem zu immer mehr Fern- und Wochenendbeziehungen. All das verringert die Familienplanungssicherheit. Die Vereinbarkeit von Kind und Karriere wird der Generation Praktikum erschwert.

Akademikerinnen und Akademiker gelten als „High Potentials“ bzw. gesellschaftliche „Leistungsträger“. Diese Rollenzuschreibungen stehen im Widerspruch zur prekären und unsicheren Lage der Generation Praktikum. Dass für manche Akademiker und Akademikerinnen zwischen Ausbildung und Beruf eine Phase mehrmonatiger „Dauerpraktikantenschaft“ getreten ist, wirkt sich nicht nur gesamtgesellschaftlich, sondern auch individuell negativ aus.

Die betroffenen Hochschulabsolventinnen und -absolventen in Praktika leben in einem permanenten Überbrückungszustand und in Lebensplanungsunsicherheiten. In einer Art „Floundering Period“ zappeln die betroffenen Akademikerinnen und Akademiker mangels beruflicher und biographischer Sicherheiten wie eine Flunder hin und her. Statt Unabhängigkeit und Selbstbestimmung stehen finanzielle Sorgen und eine fortgesetzte Abhängigkeit von den Eltern für viele im Mittelpunkt. Eine Praktikumsvergütung – wenn es sie gibt – reicht meist nicht aus, um die Lebenshaltungskosten zu decken. Neben einem mehrmonatigen Vollzeit-Praktikum ist Jobben jedoch kaum möglich. In ihrer Praktikumsstelle zeigen die jungen Absolventinnen und Absolventen wiederum den höchstmöglichen Einsatz, um den Arbeitgeber von sich zu überzeugen – und in der Hoffnung, aus dem Praktikum heraus übernommen zu werden. Zukunftssorgen bestärken die Bereitschaft und Tendenz zur Selbstaussbeutung. Unter den Unternehmen gibt es „schwarze Schafe“, die diese Lage der Hochschulabsolventen ausnutzen.

Trübe Aussichten: Verschärfende Rahmenbedingungen

Die schwarz-rote Bundesregierung hat die Problematik der Generation Praktikum bis vor kurzem vollständig und hartnäckig ignoriert. Der kürzlich von Bundesarbeitsminister Müntefering erstmalig erwähnte Handlungsbedarf bleibt wolkig, Lösungsansätze seitens der Bundesregierung sind noch völlig unzureichend.

Die Einführung von Studiengebühren sowie verschiedener Studienkredite und -darlehen in fast allen unionsregierten Bundesländern führt zu neuen Belastungen für Absolventinnen und Absolventen in ihrer

Rushhour des Lebens. Die Rückzahlungspflicht der Darlehens- und Gebührenschulden beginnt oftmals unmittelbar oder wenige Monate nach dem Studienabschluss. Das bedeutet: Entweder die Rückzahlung fällt in die prekäre Berufseinstiegsphase der Generation Praktikum und verzögert deren finanzielle Selbstständigkeit und Unabhängigkeit. Oder die Rückzahlungspflicht wird bis zum ersten richtigen Job gestundet, wodurch der individuelle Schuldenberg weiter steigt, da die Kredite auch in der tilgungsfreien Zeit verzinst werden.

Die Umstellung auf die neue Studienstruktur mit Bachelor-Master-Studiengängen ist ein großer Schritt hin zu mehr Mobilität von Studierenden und für eine bessere Vergleichbarkeit von Studienleistungen und Abschlüssen innerhalb eines europäischen Hochschulraums. Die bestehende Struktur der gestuften Studiengänge bietet mit dem Leistungspunktesystem ECTS ideale Voraussetzungen für eine einheitliche und transparente Anrechnung von Praktika und berufspraktischen Schlüsselkompetenzen. Gleichzeitig hat die Verkürzung von Studiengängen und die Dichte der Prüfungsphasen Auswirkungen auf das Experimentier- und Lernfeld Praktikum. Andererseits eröffnet die Transformation der Studiengänge hin zu gestuften BA/MA-Abschlüssen auch neue Möglichkeiten für die gezielte Karriereplanung. Modularisierte Studiengänge verbinden die von der Wirtschaft geforderte Praxisnähe mit dem wissenschaftlichen Potenzial des Hochschulstudiums. Künftige Absolventen können wie bisher neben theoretischen Studieninhalten notwendige Praxiserfahrung durch Praktika sammeln. Dazu müssen Studienstrukturen gewährleistet sein, die Praktika sowohl während des Bachelor- als auch während des Master-Studiums ermöglicht. Studienbegleitende Praktika sind bisher allerdings nur in etwa der Hälfte aller Bachelor-Studiengänge ein obligatorischer Bestandteil. Hier besteht also ein klarer Nachholbedarf, vor allem in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften. Eine reine zeitliche Verdichtung des Studiums im Rahmen der BA/MA-Umstellung würde dazu führen, dass studienbegleitende Praktika kaum oder gar nicht mehr möglich sind oder ihrerseits eine Verlängerung des Studiums nach sich ziehen. Damit wäre der dringend erforderliche und vielseitig geforderte Praxisbezug gefährdet. Nur eine flexible Studienstruktur sichert diesen Praxisbezug und damit Rückkopplungseffekte zwischen Hochschulen und Unternehmen, zwischen Studierenden, Arbeitgebern und Professoren im Rahmen von Praktika.

Forderungskatalog: Grüne Perspektiven für die Generation Praktikum

Wir wollen, dass ein Praktikum nach einer abgeschlossenen Erstausbildung eine selbständige individuelle Entscheidung für eine Lebens- oder Berufsorientierung und damit auch zeitlich befristet bleibt. Wer als Arbeitgeber den unbezahlten Dauerpraktikanten mit hohem Qualifikationsniveau sucht, handelt verantwortungslos und unfair. Den unbezahlten Halbjahres- oder Jahrespraktikanten darf es nicht geben.

Bei einem Praktikum muss der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen im Vordergrund stehen und sollte nicht von der jeweiligen Arbeitsleistung überlagert werden. Ein Praktikum muss sich von einem regulären Arbeitsverhältnis also dadurch abgrenzen, dass der Praktikant nicht in die tägliche Verrichtung der Arbeit fest eingepplant ist, sondern zusätzlich im Betrieb mitläuft.

Praktikantinnen und Praktikanten haben Rechte. Diese Rechte sind ihnen oftmals nicht bewusst. Sie haben Anspruch auf den in der Branche üblichen, mindestens aber den gesetzlich vorgeschriebenen Urlaub. Auch die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall kommt für sie in Frage, falls es sich um ein bezahltes Praktikum handelt. Außerdem haben sie Anspruch auf einen Praktikumsvertrag und auf ein qualifiziertes Zeugnis nach Abschluss des Praktikums. Über diese Rechte breiter zu informieren, ist Aufgabe vieler. Grüne Politik hat die Aufgabe abzuwägen, ob weitere Mindeststandards für Absolventen-Praktikanten – die eine Ausnahme bleiben sollen – einzuführen sind.

Die universitäre Ausbildung braucht mehr Praxisnähe. Insbesondere in den Geistes- und Kulturwissenschaften brauchen wir mehr Praxisbezug während des Hochschulstudiums, ohne dabei die Bedeutung theoretischer Grundlagen herabzusetzen. Auch sinnvolle Kooperationen zwischen Unternehmen und Hochschulen erhöhen die Berufsperspektiven von Studierenden. Die Landeshochschulgesetze sollten die notwendigen Grundlagen dafür schaffen.

Grünes Credo ist: Praktikum ja, aber eingebunden ins Studium! Um der Generation Praktikum neue Perspektiven zu schaffen, schlagen wir im Folgenden mehrere Lösungsschritte vor. Der Forderungskatalog macht deutlich, dass die Problematik der Generation Praktikum Anstrengungen von allen Seiten erfordert – von Hochschulen, Arbeitgebern, Gewerkschaften, Arbeitsagenturen, Studierenden und vielen mehr. Dazu brauchen wir eine verstärkte Sensibilisierung aller Beteiligten für die Probleme der Generation Praktikum.

Deswegen setzen wir uns auf allen politischen und gesellschaftlichen Ebenen für den folgenden **10-Punkte-Plan** ein:

1. **Praktika im Studium stärken.** Dazu muss in allen Studienordnungen, wo dies noch nicht vorgesehen oder kein verpflichtender Bestandteil des Studiums ist, die Anforderung verankert werden, mindestens ein studienbegleitendes Praktikum zu absolvieren. Dies stärkt den Praxisbezug der wissenschaftlichen Ausbildung.
Die Vorbereitung, Dauer und Qualitätssicherung von Praktika muss in den Studienordnungen vorgegeben sein. Qualitätssichernde Elemente wie etwa ein Begleitkolloquium sollen die Praktikumsvorbereitung, -begleitung und -auswertung gewährleisten.
2. **Bachelor-Studiengänge durch integrierte Praktika noch praxisnäher gestalten.** Weil die gestuften Studiengänge (auch in der vorlesungsfreien Zeit) als Vollzeit-Studium gestaltet sind und so kaum Zeit für Jobs und Praktika „nebenher“ lassen, müssen gerade hier Praktika fest ins Studium integriert sein. Damit der Bachelor seiner Konzeption als berufsqualifizierendem Abschluss wirklich gerecht wird, müssen Praktika in die Strukturvorgaben der KMK für BA-Studiengänge aufgenommen werden. Ein im Studium vorgeschriebenes Praktikum muss durch entsprechende Credit Points anerkannt und darüber aufgewertet werden. Im Rahmen des Bachelor-Studiums vorgesehene berufsvorbereitende Kurse sollten sowohl Berufsorientierung als auch Hilfestellung bei Praktikumsuche und -bewerbung beinhalten.
3. **Information, Beratung und Unterstützung für Studierende und Absolventen beim Übergang von Hochschule zu Beruf optimieren.** Ziel ist es, an jeder Universität und Fachhochschule eine Anlaufstelle zur systematischen Berufsorientierung und als Kontaktstelle zu Arbeitgebern und lokalen Arbeitgebernnetzwerken zu etablieren. Solche Netzwerke können genauso wie Career Center, Jobpaten-Modelle und Mentoring-Programme, Studierenden- und Absolventenmessen dazu beitragen, berufliche Einstiegsperspektiven für Akademiker zu schaffen.
4. **Hochschulen, die gute und unabhängige Praktikumsberatung und -vermittlung durchführen.** Ergänzend zur Verankerung von Praktika in den Studienordnungen müssen die Hochschulen Strukturen und Einrichtungen schaffen, die auf Basis der Studienordnungen und in enger Vernetzung mit regionalen, überregionalen, aber auch internationalen Arbeitgebern über Praktikumsstellen informieren und diese auch vermitteln. Diese Beratungsstellen könnten auch von mehreren Hochschulen gemeinsam oder über die Landeshochschulkonferenzen regional oder fachspezifisch strukturiert angeboten werden. Dabei muss darauf geachtet werden, dass die Praktikumsvermittlung unabhängig erfolgt und nicht der Gefahr erliegt, einen verlässlichen Strom gering- oder unbezahlter, aber hoch qualifizierter Kräfte zu Gunsten einzelner Unternehmen zu schaffen.
5. **Praktika, die ausschließlich der Ausbildung und Qualifizierung dienen.** Eine grundsätzliche Begrenzung der Dauer von Praktika innerhalb und im Anschluss an ein Studium auf maximal 4 Monate ist in den meisten Fällen aus der Perspektive der Lernenden völlig ausreichend, wenn die Studienordnung nicht etwas Anderes vorschreibt. Bei einer längeren Praktikadauer ist die Gefahr groß, dass statt eines höheren Lerneffektes lediglich reguläre Vollzeitstellen durch PraktikantInnen substituiert werden. Eine zeitliche Begrenzung der Praktikumsdauer ist daher sinnvoll und könnte über eine Selbstverpflichtung der Tarifpartner realisiert werden. Notwendig sind aber Ausnahmen vor allem für Studiengänge, die für komplexe Lernerfahrungen längere (z. B. sechsmonatige) studienbegleitende Praktika oder vor- bzw. nachgelagerte Jahrespraktika (z.B. Anerkennungsjahr und -praktika in Studiengängen der Sozialarbeit und -pädagogik) vorsehen.
6. **Die Hochschulteams der örtlichen Agenturen für Arbeit („Teams akademischer Berufe“)** weiter stärken. Als zielgruppengerechte Stellen- und Informationsbörsen für Akademiker an Hochschulstandorten helfen sie mit ihren Beratungsangeboten, die Zeitspanne zwischen Abschluss und Berufseinstieg zu verkürzen und die Beschäftigungsfähigkeit von Studierenden weiter zu verbessern.
7. **Aufwandsentschädigungen statt Mindestlohn für Praktikanten.** Die Ausdehnung eines geplanten gesetzlichen Mindestlohns auf Praktikantinnen und Praktikanten mit oder ohne Hochschulabschluss sehen wir kritisch. Dies ließe einen Niedriglohnsektor bzw. zweiten Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker entstehen. Mit einem Mindestlohn würde das eigentliche Problem zementiert und Praktika überreguliert. Wir schlagen stattdessen vor, eine Aufwandsentschädigung zur Pflicht zu machen. Wir fordern die Tarifpartner auf, adäquate Regelungen zu vereinbaren.

8. **Ein unabhängiges Qualitätszertifikat „Faires Praktikum“ einrichten.** Dieses Zertifikat zeichnet faire Praktikastellen anhand von standardisierten Mindestkriterien (wie z.B. angemessene Bezahlung, keine Substitution von Vollzeitstellen) aus. Das Zertifikat wird von den Tarifpartnern, den Industrie- und Handelskammern oder einer anderen unabhängigen Einrichtung verliehen. Die Einhaltung der Qualitätskriterien durch die Unternehmen muss überprüfbar sein.
9. **Betriebe, die sich auf eine Selbstverpflichtung verständigen.** Öffentliche Unternehmen, die aus Steuergeldern finanziert werden, sowie Einrichtungen der öffentlichen Hand (u.a. Bundesministerien, Verwaltungen und Fraktionen), müssen hierbei eine Vorbildfunktion einnehmen und faire Bedingungen gewährleisten.
10. **die berufliche Entwicklung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen in die kontinuierliche empirische Arbeitsmarktforschung aufnehmen.** Für fundiertes Datenmaterial in punkto Prekarisierung und Generation Praktikum benötigen wir regelmäßige Kurz- und Langzeitstudien.

Fazit:

Für die Wissensgesellschaft und -ökonomie braucht Deutschland in Zukunft deutlich mehr Akademikerinnen und Akademiker als bisher. Deswegen ist es dringend nötig, alles zu vermeiden, was junge Menschen vom Aufnehmen und erfolgreichen Abschließen eines Studiums abhält. Deswegen tun mehr Aufklärung und Information der Öffentlichkeit über die Problematik der Generation Praktikum not. Insbesondere müssen Arbeitgeber, Arbeitsagenturen, Hochschulen, aber auch Studierende, Absolventinnen und Absolventen sowie Praktikantinnen und Praktikanten selbst für die Situation von Hochqualifizierten in Praktika sensibilisiert werden. Den Bundesländern obliegt es, die Studienbedingungen so zu gestalten, dass Praktika eine sinnvolle Ergänzung des Studiums sind und keine konkurrenzlos billige Alternative auf dem Arbeitskräftemarkt schaffen.