

# Antragsbereich G: Gute Arbeit

Antrag G1\_14/1

---

## G1\_14/1 Schluss mit Generation Praktikum! Für einen sicheren Berufseinstieg.

Die Phase des Berufseinstiegs ist für junge Menschen eine entscheidende. Der Start in das Berufsleben ist prägend für die Persönlichkeit und bestimmend für den weiteren Lebensweg. Umso besorgniserregender ist es, dass für viele diese Zeit inzwischen eine Phase der Unsicherheit bedeutet. Obwohl die formale Qualifizierung der Absolvent\*innen in den letzten Jahren massiv gestiegen ist, sind die Arbeitgeber\*innen immer seltener bereit, gesicherte Beschäftigungsverhältnisse anzubieten. Statt einer zeitnahen Festanstellung finden sich viele nach ihrem Abschluss in endlosen Praktika-Schleifen wieder oder müssen als Volontär\*innen oder Trainees ungerechte Arbeitsverhältnisse ertragen, ohne eine feste Aussicht auf Übernahme zu haben. Andere werden in die Selbstständigkeit gezwungen, wo sie als Outgesourcete nur scheinbare Autonomie besitzen. Die Lebenssituation der Betroffenen ist von omnipräsenter Unsicherheit geprägt; die Konkurrenz um knappe Übernahmen ist allgegenwärtig und (Selbst-)Ausbeutung ist ein selbstverständlicher Bestandteil dieser Prekaritätsmaschine. Eine langfristige Planung der beruflichen und persönlichen Zukunft wird so unmöglich. Selbst, wer nicht direkt von prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen ist, muss ständig den Abstieg fürchten. So wird eine ganze Generation von Absolvent\*innen entsolidarisiert und zur kapitalistischen Selbstverwertung diszipliniert.

Für uns Juso-Hochschulgruppen ist das ein unhaltbarer Zustand. Unser Gegenmodell ist klar: Wir wollen, dass jede\*r Absolvent\*in zeitnah nach ihrem\*seinem Abschluss eine unbefristete Festanstellung erhält, die gerecht entlohnt wird. Dabei müssen Berufseinsteiger\*innen umfassend in die betriebliche Umgebung eingeführt werden und für konkrete Arbeitsschritte qualifiziert werden. Dazu muss ein rechtlicher Rahmen gesetzt werden, der der Ausbeutung von Berufseinsteiger\*innen konsequent einen Riegel vorschiebt. Unmittelbar damit verbunden ist die Anbindung von Berufseinsteiger\*innen an Gewerkschaften.

Eine besondere Rolle kommt dabei den Hochschulen zu. Wir halten an der Überzeugung fest, dass ein Studium primär zur wissenschaftlichen Arbeit qualifizieren soll. Gleichwohl ist es empirisch erwiesen, dass die Mehrzahl der Studierenden ihr Studium vor allem als Berufsqualifizierung sieht. Für uns stellt dies keinen Widerspruch dar. Ein Studium kann und sollte sowohl wissenschaftlich als auch berufsnah qualifizieren - und muss den Studierenden auch die Möglichkeit geben, das Studium frei gestalten zu können. Lehrpläne müssen dies berücksichtigen, allerdings muss die Einbindung beruf-

lich qualifizierender Elemente in das Studium einen emanzipatorischen Impetus verfolgen. Wir wehren uns gegen die Kommerzialisierung des Studiums. Die Hauptverantwortung für die Integration von Absolvent\*innen in den Arbeitsmarkt tragen nach wie vor die Arbeitgeber\*innen. Sie müssen Berufseinsteiger\*innen für die konkreten Arbeitsabläufen im Betrieb qualifizieren.

### **Umfang und Ursachen des prekären Berufseinstiegs**

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse durchdringen den Berufseinstieg von Akademiker\*innen zunehmend. Drei Jahre nach dem Abschluss ist mit 39 Prozent aller Absolvent\*innen einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung aus dem Jahr 2007<sup>1</sup> zufolge nur eine Minderheit in unbefristeten Anstellungsverhältnissen. Weitere 35 Prozent sind befristet beschäftigt. 16 Prozent sind freiberuflich tätig. Der Rest ist arbeitslos. 28 Prozent der zu diesem Zeitpunkt Beschäftigten verdienen weniger als 1500 Euro im Monat. Wie unsicher die Zeit des Berufseinstiegs ist, zeigen jedoch vor allem Zahlen, die die vorangegangene Phase betrachten: 23 Prozent der Absolvent\*innen fallen während der ersten drei Jahre nach ihrem Abschluss mindestens einmal in die Arbeitslosigkeit und 10 Prozent sind gezwungen, über mehrere Zeiträume selbstständige Tätigkeit auszuführen, die rückblickend in drei von vier Fällen als sehr unsicher und finanziell prekär beschrieben werden. Weitere 10 Prozent haben drei Mal oder öfter ihre Arbeitsstelle gewechselt. Etwa 40 Prozent der Absolvent\*innen sind gezwungen, ein Praktikum zur Überbrückung einer Arbeitslosigkeitsphase zu absolvieren, von der nur die Hälfte bezahlt wird. In der anderen Hälfte beläuft sich die Durchschnittsvergütung auf 550 Euro. Nur 12 Prozent gelingt es, direkt nach dem Studium eine feste Anstellung zu finden.

Weiblich gelesene Menschen sind dabei überdurchschnittlich oft von Formen prekärer Beschäftigung und Übergangsarbeitslosigkeit getroffen. Drei Jahre nach Abschluss verdienen sie im Durchschnitt 400 Euro weniger als männlich wahrgenommene Individuen. 44 Prozent sind gezwungen, Praktika zu absolvieren, was nur für 23 Prozent der männlich wahrgenommenen Individuen zutrifft. Zudem leisten sie im Schnitt ein Praktikum mehr als männlich wahrgenommene Menschen ab, was etwa zu einem Drittel schlechter entlohnt wird. Sie sind häufiger gezwungen, in die Selbstständigkeit zu gehen oder sich gleich ganz aus dem Berufsleben zu verabschieden.

Die so entstehende Phase der Unsicherheit, die Absolvent\*innen erleben, hat für die Betroffenen schwere Folgen: Ökonomisch bedeutet es für sie, finanziell unfähig zu sein, auf eigenen Beinen zu stehen. Über die Hälfte der Absolvent\*innen benötigt während der Phase des Berufseinstiegs Unterstützung durch die Eltern und viele jobben neben ihrer prekären Vollzeittätigkeit. Wer das nicht kann, wird damit effektiv vom Erwerbsleben ausgeschlossen. Gleichzeitig bedeuten die zerstückelten Erwerbsbiographien uneinheitliche Einzahlungen in die Sozialversicherungen. Materielle Unsicherheit wird damit bis zur Rente verstetigt - einen Lebensstandard zu halten, wird immer schwieriger.

---

<sup>1</sup> [http://www.boeckler.de/pdf/fof\\_praktikum\\_2007.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/fof_praktikum_2007.pdf)

Die Folgen des prekären Berufseinstiegs sind jedoch nicht rein ökonomisch, sondern umfassen alle Bereiche des Lebens. Unter dem Eindruck permanenter Unsicherheit wird die langfristige Lebensplanung unmöglich gemacht. Im Lebensabschnitt zwischen 25 und 30 Lebensjahren werden finanzielle, berufliche und familiäre Entscheidungen getroffen, die das ganze Leben betreffen können. Ohne berufliche Sicherheit wird dies schwerer. Vor allem aber kann sich die Phase der Prekarität auch über den Berufseinstieg hinaus fortsetzen: Wer Schwierigkeiten hat, in den Beruf einzusteigen, ist anschließend überdurchschnittlich oft befristet angestellt. Eine kreditfinanzierte Lebensplanung wird unmöglich gemacht. Auch psychisch wirkt so eine Lage prekär. Der ständige Zwang, kurzfristige Beschäftigungsperioden zu koordinieren, erhöht den empfundenen Stress und die permanente Unsicherheit belastet das Bewusstsein.

Der herrschende Zustand ist indes nicht vom Himmel gefallen, sondern Folge konkreter politischer Schritte. Vergleicht man aktuelle Zahlen mit jenen der Neunziger oder des frühen 21. Jahrhunderts, lässt sich ein massiver Anstieg prekärer Beschäftigungsformen und eine Verstärkung prekärer Erwerbsslagen beobachten. Noch während der Neunziger leisteten nur etwa 10 Prozent der Absolvent\*innen ein postgraduelles Praktikum ab und mehr als der Hälfte gelang innerhalb von drei Monaten der Eintritt in ein festes Beschäftigungsverhältnis. Dass der Berufseinstieg in den letzten Jahren so schwierig geworden ist, hat vor allem zwei Gründe: Zum einen wurde der Arbeitsmarkt so dereguliert, dass es Arbeitgeber\*innen immer leichter gemacht wurde, die prekäre Lage vieler Berufseinsteiger\*innen auszunutzen. Zum anderen wurden neue Beschäftigungsformen entweder nicht angemessen reguliert oder so ausgeformt, dass sie unausweichlich in die Prekarität führen.

Die Deregulierung des Arbeitsmarkts, die mit den rot-grünen Bundesregierungen ihren Höhepunkt gefunden hat, hat nicht nur die unteren Einkommensgruppen getroffen, sondern betrifft die ganze Breite der Bevölkerung - inklusive Akademiker\*innen. Unter dem Stichwort der Flexibilisierung wurde der Kündigungsschutz gekürzt und Befristungen ermöglicht. Gleichzeitig wurde im Rahmen der sogenannten Hartz-Gesetze das Sozialsystem der Bundesrepublik von einer Bestandssicherung zu einer reinen Existenzsicherung umgestellt. Parallel zu diesen Maßnahmen wurde die Zahl der Arbeitnehmer\*innen im Öffentlichen Dienst massiv reduziert, öffentliche Unternehmen privatisiert. Die längerfristige Unterfinanzierung der Hochschulen hat dazu geführt, dass auch diese massiv Personal einsparen müssen. Der öffentliche Sektor ist immer ein Beschäftigungsort gewesen, in dem Akademiker\*innen überdurchschnittlich oft beschäftigt wurden.

Die volkswirtschaftliche Transformation einer industriellen Arbeitsgesellschaft hin zu einer postindustriellen Dienstleistungsgesellschaft hat das Entstehen neuer Beschäftigungsformen begünstigt. Diese Entwicklung wurde vom Staat jedoch nicht durch eine angemessene Regulierung begleitet. Trainee-Stellen und Volontariate kommen bis heute im Berufsbildungsgesetz faktisch nicht vor, obwohl ihr Anteil an den Stellen für Berufseinsteiger\*innen immer weiter steigt. Dementsprechend variiert die Qualität dieser Beschäftigungsformen stark. Auch ist die Regulierung durch Tarifverträge

oft unzureichend - oder die Umgehung der tariflichen Richtlinien zu einfach. Der Staat versagt hier in seiner Aufsichtsfunktion und erlaubt somit eine zunehmende Prekarisierung.

### **Alte und neue Unsicherheit: Prekarität im Kapitalismus**

Auch wenn der Begriff der Prekarität noch nicht sehr alt ist, ist das dahinterstehende Phänomen altbekannt. Es ist ein strukturelles Merkmal kapitalistischer Gesellschaften, dass Schichten flexibel eingesetzter Arbeitskräfte, die sich in einer Schwebelage zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung befinden, entstehen. Die strukturelle Veränderung, die der Abbau des Wohlfahrtsstaats und die Deregulierung des Arbeitsmarkts gebracht hat, bedeutet so zum einen eine quantitative Ausweitung dieser prekarisierten Schichten und zum anderen eine Ausweitung auf bisher privilegierte Gruppen. So entsteht quer durch die Gesellschaft ein transstratifikatorisches Prekariat. Akademische Bildung ist kein Schutz mehr vor Prekarität. Viel mehr lassen sich jetzt in allen Bevölkerungsschichten Prekarisierte finden.

Prekarität zeigt sich so als konstituierendes Merkmal der postindustriellen Dienstleistungsgesellschaft. Die Schwebelage zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung, in der sich neben vielen anderen Gruppen Berufseinsteiger\*innen befinden, stärkt die Illusion einer Verbesserung der eigenen Lage durch Selbstaussbeutung. "Freiwillig" werden unbezahlte Überstunden und Mehrarbeit abgeleistet. Das permanente Damokles-Schwert der Arbeitslosigkeit wirkt disziplinierend. Als Persönlichkeits-Unternehmer\*innen werden Prekarisierte zur höchstmöglichen Verwertung ihres Humankapitals gezwungen. Es ist oft zu beobachten, dass die Betroffenen sich sozial abkapseln, weil Arbeit und Freizeit sich entgrenzen. Die disziplinierende Wirkung vollzieht sich nicht nur in unbezahlter Mehrarbeit, sondern auch in einer Selbstzensur in vorauseilendem Gehorsam. Wer sich kritisch äußert oder sich gar gewerkschaftlich organisiert, gefährdet mittelfristig seine Beschäftigungssicherheit.

Zeitgleich konstituiert Prekarität den modernen Kapitalismus durch ihre entsolidarisierende Wirkung. Die Disziplinierung verstärkt die Konkurrenz der Prekarisierten untereinander. Gleichzeitig schafft die Trennung von Prekarisierten und regulär Beschäftigten innerhalb der Betriebe Differenzen. Ein organisierter Zusammenschluss der partikularisierten Einzelkämpfer\*innen wird so immer schwieriger. Eine gemeinsame Solidarisierung wird so schlicht unmöglich.

### **Ziele jungsozialistischer Beschäftigungspolitik**

Die Analyse zeigt, dass eine reformistische Abschaffung des Prekariats unter den Bedingungen des Kapitalismus nicht möglich ist. Gleichwohl ist es möglich, die Zahl der Menschen, die von prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen sind, zu verkleinern. Ziel unserer Politik darf es allerdings nicht sein, die exklusiven Beschäftigungsprivilegien weniger Gruppen wiederherzustellen. Wir wollen eine gerechte Arbeitsordnung, die sich am Beispiel des Berufseinstiegs in 4 Punkten kristallisiert:

1. Wir wollen, dass alle Arbeitnehmer\*innen umfassende Beschäftigungssicherheit genießen. Wir wollen sichere und konstante Arbeitsverhältnisse. Wir lehnen eine Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse ebenso ab wie sogenannte Flexicurity-Modelle. Natürlich gibt es immer einzelne Individuen, die von Flexibilisierungsprozessen persönlich und ökonomisch profitieren. Auf der gesellschaftlichen Ebene bedeutet Flexibilität jedoch vor allem die Flexibilität zur Ausbeutung und nutzt nur den Arbeitgeber\*innen. Sie erhöht die Konkurrenz innerhalb der einzelnen Klassen und verhindert so Solidarisierungsprozesse.

2. Wir wollen die umfassende Einbindung der Arbeitnehmer\*innenschaft in die Entscheidungsstrukturen der Betriebe. Dies muss selbstverständlich auch für prekär Beschäftigte und Berufseinsteiger\*innen gelten.

3. Wir wollen gleichbleibende und hohe Qualität in der Qualifizierung von Absolvent\*innen. Ein Berufseinstiegsprogramm muss Fachkenntnisse vermitteln und effektiv in den Arbeitsmarkt und den Betrieb integrieren. Dort, wo Tarifverträge dies nicht sicherstellen können, muss der Staat in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften regulierend eingreifen und Standards festschreiben.

4. Arbeitsmarktpolitik ist für uns unmittelbar mit der Sozialpolitik und der Bildungspolitik verbunden. Unsere Forderung nach einer Regulierung des Arbeitsmarkts ist eingebettet in unsere Forderung nach einer umfassenden kollektiven Absicherung des individuellen Lebensrisikos Arbeitslosigkeit durch den Wohlfahrtsstaat. Gleichzeitig ist sie mit unserer Forderung nach einer Umgestaltung der Hochschul-Lehrpläne verbunden, die ohne einen Schwerpunkt zu setzen sowohl eine berufliche als auch eine wissenschaftliche Qualifizierung ermöglichen müssen.

### **Formen des Berufseinstiegs**

Für Absolvent\*innen bestehen verschiedene Möglichkeiten, in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Hier soll - ohne Anspruch auf Vollständigkeit - unsere Position zu den einzelnen Beschäftigungsformen festgehalten werden.

### **Praktika**

Praktika sind heute eine verbreitete Form der Beschäftigung. Etwa 40 Prozent aller Absolvent\*innen absolvieren im Anschluss an das Studium mindestens ein Praktikum. 2001 waren es noch 20 Prozent. Etwa 20 Prozent der Absolvent\*innen leisten zwei oder mehr Praktika ab. Dabei sind Praktika in den Geistes- und Sozialwissenschaften deutlich stärker verbreitet, auch wenn Praktika inzwischen auch für viele Naturwissenschaftler\*innen ein selbstverständlicher Bestandteil der Erwerbsbiographie sind. Weiblich wahrgenommene Menschen leisten deutlich häufiger Praktika ab.

Etwa die Hälfte der Praktika ist unbezahlt. Die Praktika, die bezahlt werden, werden im Durchschnitt mit 550 Euro entlohnt. Aufgrund dieser schlechten Entlohnung geben über 80 Prozent der Praktikant\*innen an, während des Praktikums auf zusätzliche Geldquellen angewiesen zu sein. Entsprechend fühlt sich nur eine Minderheit von 12 Prozent angemessen bezahlt. Im Durchschnitt dauert ein Praktikum sechs Monate.

Laut Berufsbildungsgesetz (BBiG) § 26 sind Praktikant\*innen "Personen, die eingestellt werden, um berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des Gesetzes [...] handelt." Darin wird deutlich, dass der Bildungsaspekt bei Praktika überwiegen soll. Praktika sollen Menschen die Möglichkeit geben, in ein Berufsfeld zu schnuppern und Erfahrungen zu sammeln.

Die Realität sieht jedoch meistens anders aus: Nur ein Drittel der Befragten einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung gaben an, dass der Bildungsaspekt bei ihrem Praktikum im Vordergrund stand. Viele fühlten sich schlicht als reguläre Arbeitskräfte missbraucht.

Entgegen dem Sinn und Zweck eines Praktikums steht für die Mehrheit der Praktikant\*innen nicht die berufliche Orientierung im Vordergrund, sondern die Überbrückung einer Arbeitslosigkeitsphase bis zu einem regulären Beschäftigungsverhältnis. Für viele hält sich auch die Vorstellung, nach dem Praktikum eine Chance auf eine reguläre Arbeitsstelle zu erhalten. Dieser Traum erfüllt sich jedoch nur für etwa 25 Prozent der Praktikant\*innen, obwohl etwa der Hälfte eine Anschlussbeschäftigung in Aussicht gestellt wird.

Für uns wird darin deutlich: Absolvent\*innenpraktika dienen nicht der Qualifizierung, sondern haben inzwischen die Position eines Probearbeitsmarkts eingenommen, auf dem prekär beschäftigte Praktikant\*innen um Anschlussbeschäftigungen konkurrieren und/oder ihren Lebenslauf aufbessern. Wir wollen, dass Absolvent\*innen sichere Berufsperspektiven erhalten. Daher lehnen wir die Forderung nach einer Regulierung von Praktika ab. Auch ein noch so stark reguliertes Praktikum kann nicht die inhärente Unsicherheit beseitigen, die dieser Berufsform innewohnt. Wir plädieren daher für ein umfassendes Verbot von Absolvent\*innenpraktika. Ein solches Verbot würde Schüler\*innenpraktika und Praktika während des Studiums nicht betreffen.

Damit wird eine entscheidende Form der Ausbeutung von Absolvent\*innen abgeschafft. Für die meisten Absolvent\*innen bedeutet es keinen Verlust: Durchschnittlich absolvieren sie bereits während eines Studiums vier Praktika, die von einem solchen Verbot unberührt blieben. Damit alle auch die Möglichkeit haben, während des Studiums berufliche Erfahrung zu sammeln, fordern wir eine unbegrenzte Laufzeit des BAföGs.

## Traineeprogramme

Während die Diskussion um die "Generation Praktikum" einigermaßen präsent ist, sind Trainee-Stellen eine Form des Berufseinstiegs, die bis jetzt recht wenig im Fokus steht. Traineeprogramme sollen einen spezialisierten Berufseinstieg für Absolvent\*innen darstellen und dauern in der Regel zwischen 12 und 24 Monaten, wobei ein Trainee verschiedene Abteilungen in verschiedenen Phasen des Traineeships durchläuft, um die Arbeitsabläufe kennenzulernen. Oft sollen solche Programme dazu dienen, eine zukünftige Führungsebene aufzubauen. Eine gesetzliche Definition von Traineeships gibt es nicht, was neben einer Vielfalt an Formen auch Tür und Tor für Missbrauch und mangelnde Qualität solcher Programme öffnet. Aktuelle Berichte zeigen, dass rund 50% der Unternehmen Trainee Stellen anbieten. Umso problematischer ist es, dass bisher kaum Zahlen zu den Arbeitsbedingungen von Trainees vorhanden sind.

Ungeachtet dessen entwickeln sich Trainee Stellen zu einer Art "Ersatz" von Absolvent\*innenpraktika. In einer Studie zur "Generation Praktikum" der Böckler-Stiftung von 2011 werden Absolvent\*innenpraktika grundsätzlich abgelehnt und stattdessen Traineeprogramme mit einer Mindestvergütung von €8,50 pro Stunde gefordert. Dies allein reicht unserer Auffassung nach jedoch nicht aus. Neben einer vergleichsweise geringen Entlohnung, die Trainees trotz verhältnismäßig hoher Arbeitsbelastung und Konkurrenzdruck aufgrund von beschränkten Übernahmeregelungen, erhalten, ist auch die fehlende Einbindung in gewerkschaftliche Strukturen demokratischer Mitbestimmung ein Problem. Darüber hinaus fehlen jegliche gesetzliche Standards für ein faires Traineeship.

Daher fordern wir zunächst eine umfassende Studie zur Erhebung der Situation von Trainees durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Auch muss das Berufsbildungsgesetz um eine Kategorie erweitert werden, in der die Rahmenbedingungen für Trainee-Stellen festgeschrieben werden. Darüber hinaus müssen gesetzliche Standards in Form eines Leitfadens für ein faires Traineeship erlassen werden.

Um der Ausbeutung von Trainees effektiv entgegenzuwirken müssen neben einer Mindestvergütung Unternehmen zu Trainee-Plänen verpflichtet werden, in denen vor Antritt des Arbeitsverhältnisses Ziele und Ansprechpartner\*innen für jede Phase des Traineeships festgelegt werden. Um Unsicherheit und Konkurrenzdruck zu vermindern, müssen Übernahmegarantien vereinbart werden.

Trainee-Stellen dürfen keine regulären Stellen ersetzen. Daher müssen Betriebs- bzw. Personalrat Mitbestimmungsrechte, etwa bei der Ausschreibung von Trainee-Stellen, eingeräumt werden.

Um eine Integration von Trainees, deren Position innerhalb eines Betriebs oft nicht klar ist, in gewerkschaftliche Strukturen zu erleichtern, fordern wir im Betriebsverfassungsgesetz Trainees als Auszubildende zu definieren und ihnen damit das Recht zu geben, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung zu wählen. Da Trainees im Regelfall ein Studium vor ihrer Ausbildung

absolvieren, sind sie zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs deutlich älter als Azubis. Entsprechend ist das Höchstalter für das aktive und passive Wahlrecht für sie auf 35 Jahre anzuheben.

### **Volontariate**

Volontariate sind eine Form der postgraduellen Ausbildung, die vor allem in Medienbereich verbreitet ist. War dieser Begriff früher vor allem mit der Ausbildung von Journalist\*innen assoziiert, sind als Volontariat bezeichnete Ausbildungen heute auch im Bereich der PR, des Designs, der Verlagsbranche oder in der Erwachsenenbildung verbreitet. Seit 1990 werden Volontariate bei Zeitungen durch einen Tarifvertrag geregelt. Dieser schreibt die Höchstdauer der Ausbildung, die monatliche Arbeitszeit und die Integration schulischer Bestandteile in die Ausbildung vor.

Trotz dieses im Kern guten Tarifvertrags sieht die Realität für Volontär\*innen deutlich weniger schön aus. Viele Medienunternehmen umgehen den Tarifvertrag, indem sie eine Tochterfirma gründen, die als Journalist\*innenschule deklariert wird. Die Volontär\*innen werden dann formal an dieser ausgebildet und fallen nicht unter den Tarifvertrag, der nur für die Ausbildung in Zeitungsredaktionen gilt. Die Volontär\*innen werden als Leiharbeiter\*innen in den Stammredaktionen angestellt. Die Bezahlung kann so von den tariflichen 1700 Euro brutto auf bis weniger als 1000 Euro brutto fallen.

Auch Volontär\*innen, die unter Tarifvertrag arbeiten, dürfen kein sorgloses Leben führen. In vielen Redaktionen ist es üblich, implizit oder explizit von Volontär\*innen zu verlangen, keine Überstunden abzurechnen. Nur die wenigsten Volontär\*innen arbeiten so die tariflich vorgeschriebenen 38,5 (+4) Wochenstunden. Viele Volontär\*innen berichten zudem, dass der Ausbildungsteil ihres Volontariats weitgehend vernachlässigt wurde und sie vor allem als Redakteur\*in-Ersatz eingesetzt wurden. Volontär\*innen sind oft nur unzureichend an die lokalen Mitbestimmungsgremien gebunden. Da es zudem üblich ist, mehr Volontär\*innen auszubilden als zu übernehmen, müssen viele um ihre Zukunft fürchten.

Volontär\*innen, die nicht in Zeitungsredaktionen arbeiten - also auch angehende Journalist\*innen im Rundfunk oder bei Online-Medien - erleben eine große Varianz in der Qualität des Volontariats, da der Begriff rechtlich nicht geschützt ist. Die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten bieten zwar Volontariate an, die sich am Tarifvertrag der Zeitungsbranche orientieren, jedoch in entscheidenden Stellen von diesem abweichen. Insbesondere im Bereich der PR werden Volontariate angeboten, die alle ethischen Standards der Guten Arbeit unterlaufen.

Wir sind der Überzeugung, dass Gute Arbeit eine entscheidende Voraussetzung für die Qualität von Medienerzeugnissen ist. Momentan bestehen in der Regulierung von Volontariaten noch Lücken, die der Staat schnellstmöglich schließen muss.



Wir fordern die Aufnahme von Volontariaten in das Berufsbildungsgesetz, um so eine eindeutige Definition des Begriffs zu erreichen. Teil dieser Definition muss eine Mindestquote für den schulischen Teil der Ausbildung sein.

Wir fordern die SPD-Mitglieder in den Verwaltungsräten der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten auf, sich für die Einführung eines Tarifvertrags für Volontär\*innen einzusetzen.

Wir fordern, im Betriebsverfassungsrecht Volontär\*innen als Auszubildende zu definieren und ihnen damit das Recht zu geben, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung zu wählen. Da Volontär\*innen im Regelfall ein Studium vor ihrer Ausbildung absolvieren, sind sie zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs deutlich älter als andere Azubis. Entsprechend ist das Höchstalter für das aktive und passive Wahlrecht für sie auf 35 zu erhöhen.

Wir fordern die tarifliche Festschreibung einer Übernahmegarantie für Volontär\*innen.

Wir fordern, die Geltung von Tarifverträgen auch auf Tochterunternehmen auszuweiten.