



Travail.Suisse

Jeunesse.Suisse

Ein erfolgreiches Praktikum – so geht's!

Darauf muss ich achten, damit mein Praktikum nicht zur Falle wird

Ein Merkblatt von Travail.Suisse und Jeunesse.Suisse

Verantwortlich:

Gabriel Fischer

Leiter Wirtschaftspolitik

fischer@travailsuisse.ch

April 2021

1. Einleitung

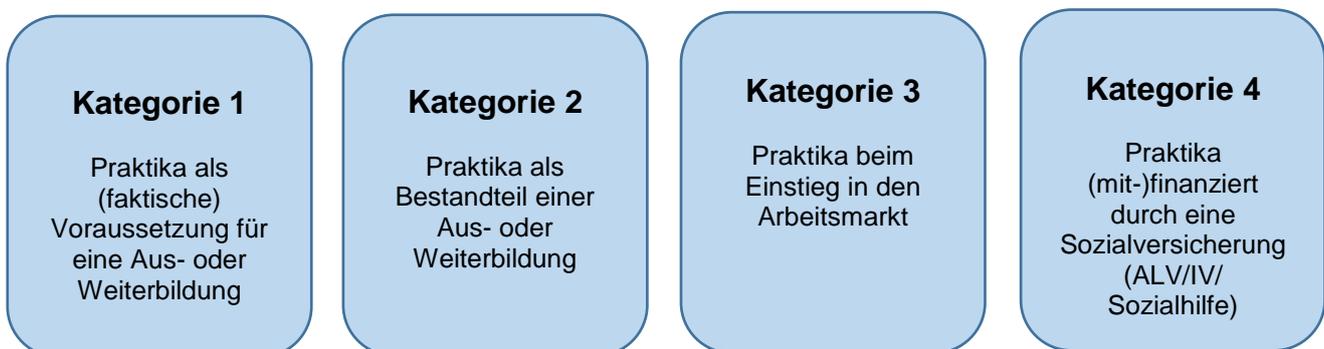
Der Schulabgänger, der auf der Suche nach einer Lehrstelle zum Fachmann Betreuung mit Fachrichtung Kinderbetreuung zuerst ein Praktikum in einer Kita absolviert. Die Absolventin des Lehrgangs zur Tourismusfachfrau HF, die zwischen vier theoretischen Schulsemestern ein einjähriges touristisches Praktikum absolviert. Die Studentin der Wirtschaftsinformatik an der Fachhochschule, die nach dem Abschluss ein einjähriges Praktikum in einem Telekomunternehmen beginnt. Der Uniabgänger mit einem Master in Sozialwissenschaften, der ein 6-monatiges Praktikum in einer NGO bestreitet. Der Kaufmann, der nach dem Lehrabschluss ein durch das RAV vermitteltes Berufspraktikum zur Vergrößerung der Berufserfahrung erhält.

In all diesen Fällen wird von einem Praktikum gesprochen, die Ausgangslagen unterscheiden sich aber beträchtlich. Praktika sind in der Bildungs- und Arbeitswelt heutzutage weit verbreitet. Dabei dienen sie als Einblick in die beruflichen Tätigkeiten und zum Aufzeigen von beruflichen Aussichten. Praktika helfen, Erfahrungen mit dem Arbeitsalltag zu machen, eine Verbindung von Theorie und Praxis zu ermöglichen und erste Kontakte im Berufsumfeld zu knüpfen – dadurch verbessern sie die Chancen für den Berufseinstieg. Allzu oft werden die jungen Erwachsenen in Praktikumsverhältnissen aber ausgenutzt. Sie führen monotone, repetitive Arbeiten ohne ersichtlichen Lerngewinn aus, werden nicht oder kaum betreut, erledigen die gleichen Arbeiten wie die übrigen Angestellten - einfach zu einem viel tieferen Lohn oder werden mit falschen Versprechen für eine Festanstellung zu einer Verlängerung ihres Praktikumsverhältnisses überredet.

2. Ordnung im Wirrwarr – Definitionsstruktur von Praktika

Praktika sind in Aus- und Weiterbildungen und damit auf dem Arbeitsmarkt sehr wichtig. Ihre Bedeutung dürfte weiter steigen. Gleichzeitig stellt das Praktikum keine eigene juristische Kategorie dar und es gibt auch keine einheitliche Begriffs-Definition. Es lassen sich aber vier Kategorien von Praktika unterscheiden, die jeweils spezifische Problemstellungen und Herausforderungen enthalten.

Die vier Kategorien von Praktika:



Kategorie 1: Sie umfasst Praktika, die vor dem Eintritt ins ordentlichen (Berufs-)Bildungssystem stattfinden. Dabei sind sie oftmals (faktische) Voraussetzung, um überhaupt eine Lehrstelle zu erhalten. Am verbreitetsten ist diese Praxis in den Kindertagesstätten. Aber auch in der Coiffeurbranche und teilweise dem Gesundheitswesen (bspw. Vorlehren im Bereich Langzeitpflege) finden sich solche Praktika. Kurze Praktika vor Antritt einer Lehrstelle können sinnvoll sein, um den jungen Menschen einen Einblick in den Arbeitsalltag eines potentiellen Lehrberufes zu geben. Zahlen des Kantons Bern für den Kita-Bereich zeigen allerdings, dass 2016 rund 90% der Lernenden zuvor ein Praktikum absolviert hatten und über ein Viertel davon mehr als ein Jahr als Praktikant/in angestellt war. Gleichzeitig fehlen all diejenigen in der Statistik, die trotz Praktikum keine Lehrstelle erhalten haben. Damit sind Praktika im Kita-Bereich nicht mehr individuelle Eignungsabklärungen sondern fixer Teil des Systems auf Kosten der jungen Ausbildungswilligen.

Forderungen:

- Praktika vor Eintritt in eine Berufslehre dürfen nur von sehr kurzer Dauer sein und sollen somit dem gemeinhin bekannten „Schnuppern“ entsprechen.
- Je länger ein Praktikum vor Lehreintritt dauert, desto konkreter muss es mit der Aussicht auf eine Lehrstelle verbunden sein.
- Im Kita-Bereich ist die Dauer der Praktika auf ein halbes Jahr zu begrenzen, allenfalls mit einer Verlängerung um ein halbes Jahr bei verbindlicher Aussicht auf eine Lehrstelle im selben Betrieb.

Kategorie 2: Praktika als Bestandteil einer Aus- oder Weiterbildung dürften sehr verbreitet sei, allerdings liegen keine genauen Zahlen vor. Gleichzeitig ist dieser Bereich sehr heterogen, sowohl was die Tätigkeitsfelder als auch was die Rahmenbedingungen der Praktika angeht (z.B. Tourismusfachperson HF, Handels- und Wirtschaftsmittelschulen im kaufmännischen Bereich, Gesundheits- und Sozialwesen usw.). Dieser Bereich der Praktika dürfte in Bezug auf die Rahmenbedingungen weitestgehend unproblematisch sein, da sie durch die Ausbildungsinstitutionen oder Gesamtarbeitsverträge (z.B. L-GAV Gastgewerbe) klar geregelt sind. Ausserdem ist der Gegenwert der Praktika in Form der Qualifizierung der Ausbildung gegeben. Möglich sind allerdings Qualitätsunterschiede in Bezug auf die Inhalte der einzelnen Praktika.

Forderungen:

- Die Ausbildungsinstitutionen unterstützen und beraten ihre Lernenden bei der Suche und Auswahl der Praktikumsplätze.
- Es findet eine strukturierte Evaluation der einzelnen Praktikumsplätze statt, um die Qualität der Praktikumsverhältnisse zu garantieren.
- Ist ein Praktikum während der Ausbildung nicht zwingend vorgesehen, sollen die Ausbildungsinstitutionen dennoch die freiwillige Absolvierung von Praktika ermöglichen und begünstigen.

Kategorie 3: In dieser Kategorie der Berufseinstiegspraktika finden sich die grössten Problembereiche – etwa in Form von missbräuchlichen Löhnen und Quasilohndumping. Allerdings bestehen grosse Unterschiede: Vom klassischen Lohndumping wie z.B. im Schreinergerber oder bei den Plattenleger/innen über eine Vielzahl von schlecht oder nicht bezahlten Praktika im NGO-Bereich bis zu Hochschulpraktika beim Bund (mit rund 4000 Franken Monatslohn) oder Trainee-Programmen bei staatsnahen Betrieben wie Swisscom und Postfinance, die nach Absolvierung praktisch eine Weiterbeschäftigung in Normalanstellung garantieren, zählt hier alles dazu. Probleme zeigen sich hier insbesondere

in Form von fehlendem Lerngewinn, einer überlangen Dauer, einer Verschiebung von „Einsteiger-Stellen“ zu Praktika oder ungenügender Entschädigung.

Diese Problematik wird verstärkt durch die Abnahme von sogenannten Einsteiger/innenstellen. Als Stellen für Einsteiger/innen werden jene bezeichnet, die nicht explizit Berufserfahrung oder Weiterbildungen voraussetzen und so für Lehr- und Studienabgänger/innen geeignet sind. Sie sollen damit in der Arbeitswelt Fuss fassen. Der Stellenmarktmonitor der Universität Zürich hat zwischen 2001 und 2012 in den Stelleninseraten eine Halbierung der Einsteiger/innenstellen nachgewiesen.¹

Gemäss den Hochschulabsolventenbefragungen des BfS² aus den Jahren 2014 und 2018 befindet sich rund jede/r zweite Absolvent/in eines Masters an Universitäten ein Jahr nach dem Abschluss in einer befristeten Anstellung. 13 Prozent sind als Praktikant/in angestellt. Im Vergleich zu Absolvierenden von pädagogischen Hochschulen oder Fachhochschulen ist dieser Wert deutlich erhöht. Dies erklärt sich einerseits durch befristete Doktorandenstellen in allen Fachrichtungen sowie der Bedeutung von Praktika und weiterführenden Ausbildungen durch befristete Anstellungen in den Berufsfeldern Notariat, Anwalt und Facharzt. Andererseits kann es aber auch auf eine problematische Integration von Hochschulabgänger/innen in den Arbeitsmarkt hindeuten. Auffällig ist insbesondere, dass sich fünf Jahre nach Abschluss noch immer mehr als ein Viertel (28%) der Absolvierenden von Universitäten in befristeten Anstellungen befinden, dass der Anteil der Praktikant/innen aber auf 1.2 Prozent gesunken ist. Auch wenn damit die These von der Praktikumsfalle bereits etwas widerlegt werden kann, bleiben einige Fragen offen. Zum Beispiel scheint der Zeitraum fünf Jahre nach der Ausbildung etwas lang gewählt zu sein und es ist unklar, wie das Bild beispielsweise drei Jahre nach Ausbildungsende aussieht. Denn wenn jemand nach erfolgreichem Uniabschluss drei Mal ein einjähriges Praktikum absolvieren muss, bevor sie oder er eine ordentliche Festanstellung findet, ist dies bereits als sehr problematisch zu bezeichnen.

Weiter ist denkbar, dass Hochschulabgänger/innen ihrer persönlichen Praktikumsfalle entgehen, indem sie nicht ausbildungsadäquate Festanstellungen annehmen. Während dies bei Absolvierenden der pädagogischen Hochschulen kaum der Fall ist, geben fünf Jahre nach Abschluss immerhin 13.4% der Master-Absolvent/innen von Universitäten an, sich in einer nicht ausbildungsadäquaten Anstellung zu befinden. Bei Bachelor-Absolvent/innen von Fachhochschulen ist davon fast jede/r Dritte betroffen (31.2%). Aus Sicht der volkswirtschaftlichen Effizienz des Hochschulwesens erscheint dies problematisch. Ob allerdings ein Zusammenhang mit früheren Praktika existiert ist unklar – hier fehlen insbesondere weitergehende Untersuchungen der individuellen Ausbildungs- und Erwerbsverläufe beim Übergang in den Arbeitsmarkt. Weiter stellt sich die Frage der Entwicklung der Praktikumsituation in der Schweiz. Eine Studie³ im Auftrag des SECO kommt zum Schluss, dass zwischen 2010 und 2016 im Bereich der atypisch-prekären Beschäftigung insbesondere die befristete Beschäftigung zugenommen hat und dass innerhalb dieses Bereiches der Zuwachs bei den Praktika am grössten ausgefallen ist.

Forderungen:

- Die Praktikumsituation in der Schweiz muss genauer untersucht werden. Insbesondere die Verbreitung, die Rahmenbedingungen und die mittelfristigen Auswirkungen für die Absolvierenden sind zu wenig bekannt.

¹ Universität Zürich (2012). Stellenmarktmonitor. Berufseinstiegs-Barometer 2012.

² Bundesamt für Statistik (2020). Von der Hochschule ins Erwerbsleben. Ergebnisse zur Schweizer Hochschulabsolventenbefragung der Abschlussjahrgänge 2014 und 2018.

³ SECO (2017). Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz.

- Es braucht klare Regelungen, um missbräuchliche Praktika als Lohndumping zu deklarieren und zu sanktionieren.
- Es braucht Mindeststandards für Praktika in Bezug auf Bezahlung, Länge, Lernvereinbarung, Betreuung und übrige Rahmenbedingungen.
- Lernziele und die zuständige Betreuungsperson sind vor Praktikumsbeginn zu vereinbaren.
- Praktika sind zu bezahlen und sollten in der Regel mindestens die Lebenshaltungskosten decken.
- Der Ausbildungscharakter muss im Zentrum stehen. Daher sollten Praktika in der Regel nicht länger als 6 Monate dauern. Eine Dauer von mehr als 12 Monaten ist nur in begründeten Einzelfällen vertretbar.
- Es werden keine Einsteigerstellen durch Praktika ersetzt. Die zunehmende Bedeutung von Berufserfahrung ist zu begrenzen, resp. Ausbildungszeit als Berufserfahrung anzuerkennen.
- Verlängerungen von Praktika darf es nur in begründeten Ausnahmefällen, resp. verbindlicher Aussicht auf eine Festanstellung, geben.

Kategorie 4: Auch durch die Sozialversicherungen werden Praktika oder praktikumsähnliche Beschäftigungsverhältnisse gefördert. Diese können sowohl die berufliche wie auch die soziale Integration zum Ziel haben. In der Arbeitslosenversicherung laufen sie unter den Bezeichnungen Ausbildungs- und Berufspraktikum. Beide sollen helfen, Fachkenntnisse zu vertiefen und Berufserfahrungen zu sammeln und durch die entstehenden Kontakte die Arbeitsmarktchancen zu erhöhen. Während für erstere eine maximale Dauer von drei Monaten vorgesehen ist, können letztere bis maximal sechs Monate dauern. In der IV sind im Bereich der Eingliederungsmassnahmen bei der beruflichen Integration praktikumsähnliche Beschäftigungen möglich. Die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen dazu sind jeweils in der Spezialgesetzgebung (AVIG und IVG) geregelt.

3. Checkliste Praktikum

3.1 Vor der Praktikumssuche

Zuerst – also noch vor der Suche nach einem geeigneten Praktikum - sollten einige grundlegende Fragen geklärt werden. Dadurch werden die Erwartungen und Anforderungen an das Praktikum geklärt und es erhöhen sich die Chancen auch tatsächlich erfolgreich ein lohnendes Praktikum zu finden:

- Bei obligatorischen Praktika während einer Ausbildung ist die Erfüllung der Voraussetzungen für die Anrechenbarkeit entscheidend. Die Ausbildungsorganisationen müssen die entsprechenden Informationen zur Verfügung stellen.
- Bei freiwilligen Praktika während der Ausbildung kann es interessant sein, mit einem Praktikum nicht nur Praxiserfahrung zu sammeln, sondern es auch mit einer Studien- oder Abschlussarbeit zu verbinden.
- Was ist das Ziel des Praktikums? Sollen mit dem Praktikum berufliche Perspektiven eruiert werden oder sollen bestehende berufliche Perspektiven getestet werden? Sollen mit dem Praktikum Vorstellungen über die zukünftigen Tätigkeiten eher auf Arbeitsinhalte, auf Unternehmensformen oder auf andere Punkte hin überprüft werden?
- Wann ist der optimale Zeitpunkt für ein Praktikum, wie lange sollte es dauern? Welche finanziellen Ressourcen stehen für die Absolvierung des Praktikums zur Verfügung?

3.2 Praktikumssuche

Sind die grundlegenden Fragen beantwortet, geht es an die eigentliche Praktikumssuche. Es lohnt sich, zuerst die Bewerbungsunterlagen auf den aktuellen Stand zu bringen. Dazu ist ein Lebenslauf (CV) zu erstellen oder zu aktualisieren. Gleichzeitig sind Zeugnisse oder Diplome beizulegen. Ein Motivationsschreiben ist jeweils spezifisch auf eine ausgeschriebene Stelle oder eine interessante Unternehmung anzufertigen. Für die Praktikumssuche selber ist das Internet sehr geeignet, sei es über Job-Portale oder direkt auf den Websites von interessanten Unternehmen. Auch Hochschulen verfügen manchmal über Sammlungen von Praktikumsstellen, hier kann der Kontakt mit der Studierendenvereinigung hilfreich sein. Hat ein interessantes Unternehmen aktuell keine offene Praktikumsstelle, kann die Nachfrage nach dem nächsten Praktikum oder eine Blindbewerbung zum Ziel führen.

3.3 Betreuung

Da ein Praktikum kein normales Arbeitsverhältnis ist, sondern den Ausbildungscharakter in den Vordergrund stellen sollte, ist eine intensive Betreuung der Praktikant/innen entscheidend. Um das zu garantieren ist es wichtig, dass von Anfang an eine feste Betreuungs- und Ansprechperson im Unternehmen definiert ist. Sie übernimmt Einführung und Anleitung und steht bei Fragen oder Problemen zur Verfügung. Ist die betreuungsverantwortliche Person aus dem Stellenbeschrieb oder dem Vorstellungsgespräch nicht ersichtlich, sollte unbedingt nachgefragt werden. Nur wenn diese Verantwortlichkeit klar geregelt ist, kann ein Praktikum für beide Seiten erfolgsversprechend sein.

3.4 Praktikumsvertrag und Praktikumsbeginn

Auch wenn mündliche Verträge grundsätzlich gültig sind, sollte ein Praktikumsvertrag immer schriftlich abgeschlossen werden. Nur so ist der Status des/der Praktikant/in klar und Rechtssicherheit gegeben.

Folgende Punkte sollten dabei in einem Praktikumsvertrag geregelt werden:

- Name und Adresse der Vertragsparteien
- Beginn und Dauer des Praktikums
- Ort des Praktikums
- Beschreibung des Praktikums
- Höhe und Zusammensetzung der Vergütung
- Dauer des Urlaubs
- Kündigungsfristen

Am Anfang des Praktikums sollte immer die Absprache zwischen der/dem Praktikant/in und dem/der Praktikumsanbieter/in stehen. Wichtig ist dabei, dass ein schriftlicher Praktikumsplan vorliegt. Darin sollen der grobe Ablauf, die wichtigsten Inhalte und die konkreten Lernziele des Praktikums festgelegt werden. Das Praktikum erhält so eine Struktur und fokussiert auf den Ausbildungscharakter.

3.5 Praktikumsdauer und Arbeitszeit

Die Dauer des Praktikums ist ein zentraler Aspekt. Entscheidend ist der Ausbildungscharakter des Praktikums. Lerngewinn und neue Erfahrungen nehmen naturgemäss ab, je länger ein Praktikum dauert. Es besteht die Gefahr, dass der/die Praktikant/in mehr und mehr zu einem/r gewöhnlichen Arbeitnehmenden wird. In den meisten Fällen reicht bei Vollzeitbeschäftigung eine Praktikumsdauer von drei bis sechs Monaten aus, um Erfahrungen zu sammeln und einen Einblick in das Tätigkeitsfeld zu erhalten. 12 Monate sollte ein Praktikum nur in Ausnahmefällen dauern oder bei sehr konkreten und verlässlichen Aussichten auf eine ordentliche Anstellung im direkten Anschluss. Mehr als 12 Monate sollte ein Praktikum nur in gut begründeten Einzelfällen dauern.

Die gesetzlichen, resp. im Unternehmen üblichen Regelungen zu den Arbeitszeiten, gelten selbstverständlich auch für Praktikant/innen. Ferien werden dabei anteilmässig berechnet (z.B. hat bei sechs Wochen Ferien im Unternehmen ein/e Praktikant/in während eines sechsmonatigen Praktikums Anspruch auf drei Wochen Ferien).

3.6 Vergütung

Bei einem Praktikum steht der Ausbildungscharakter im Vordergrund. Lerngewinn, Berufserfahrungen und allenfalls eine Perspektive auf Weiterbeschäftigung sind entscheidend. Aber auch eine angemessene Entschädigung ist wichtig. Eine generelle Regelung zum Praktikumslohn gibt es nicht und ist auch schwierig aufzustellen, da die Unterschiede der einzelnen Praktika schlicht zu gross sind: die Spannweite reicht von unbezahlten (vor allem im NGO-Bereich) bis zu sehr ordentlich bezahlten Praktika (bspw. Hochschulpraktika bei der öffentlichen Verwaltung). Mindestens die Lebenshaltungskosten

sollten aber mit dem Praktikumslohn gedeckt werden können. Es empfiehlt sich vor dem Bewerbungsgespräch abzuklären, wieviel Lohn für die Finanzierung der Lebenshaltungskosten benötigt wird, resp. welchen Lohn man von einem Praktikum erwartet.

3.7 Praktikumszeugnis

Am Ende des Praktikums muss dem/der Praktikant/in ein Praktikumszeugnis ausgestellt werden. Darin ist neben Dauer und Inhalt des Praktikums auch die Leistung des/der Praktikanten/in zu beurteilen. Das Praktikumszeugnis ist für zukünftige Bewerbungen äusserst wichtig, es sollte daher am letzten Arbeitstag oder kurz nach Ende des Praktikums ausgestellt und von dem/der Vorgesetzten unterschrieben werden. Es gelten die üblichen Bedingungen für Arbeitszeugnisse, dass diese fair und wohlwollend formuliert sein müssen. Ein Praktikumszeugnis sollte genau auf Vollständigkeit und Richtigkeit kontrolliert und allfällige Korrekturen verlangt werden. Der/die Praktikumsbetreuer/in ist ausserdem sehr geeignet, um als zukünftige Referenz zu fungieren. Es ist meist einfacher, die Bereitschaft dazu bereits am Ende des Praktikums abzuklären und nicht erst viel später.

Das Praktikum aus juristischer Sicht

Quelle différence entre un contrat de stage et de travail ?

Le contrat de stage règle une relation juridique entre deux parties (l'employeur et le stagiaire), tout comme le contrat de travail (l'employeur et l'employé). À la différence du contrat de travail, le contrat de stage est un cas spécifique de contrat à durée déterminée qui s'établit dans un domaine en relation avec la formation du stagiaire. Le stage doit donc avoir un caractère formateur.

Bien que le contrat de stage règle une relation juridique, il ne figure pourtant pas dans la loi. Il faut donc se référer aux principes généraux du droit du travail du Code des obligations (CO) (art. 319 ss CO) et à certaines règles du contrat d'apprentissage applicables par analogie (cf. art. 345, 345a et 346a CO).

Existe-t-il un salaire minimum ?

Il n'existe pas de salaire minimum pour les stagiaires, mais en fonction de la durée et du travail effectué, le montant du salaire devrait être adapté à la part du travail qui n'a pas un caractère formateur. Si le stagiaire effectue un travail pour lequel il ne bénéficie pas d'une formation effective par les collaborateurs de l'entreprise, il est alors soumis au contrat de travail, car c'est un stage déguisé. Dans ce cas, il doit recevoir un salaire qui respecte les conditions minimales de la branche concernée. Il faudra pour cela vérifier le salaire minimum prévu dans la convention collective, le contrat-type de travail ou appliquer le salaire usuel dans la branche.

Quelles assurances et charges sociales ?

Lorsque l'employeur verse un salaire, il doit également affilier le stagiaire aux différentes assurances sociales obligatoires. Ces obligations concernent les cotisations AVS/AI/APG, l'assurance accident professionnel, l'assurance accident non professionnel, la prévoyance professionnelle.

Dans les cas où le stagiaire ne travaille que quelques jours ou semaines, le droit suisse permet de déroger à cette obligation. Lorsque le salaire ne dépasse pas un certain montant à l'année (CHF 2'300.-) et que le stagiaire n'exige pas le paiement des cotisations sociales, le prélèvement n'est pas obligatoire (art. 34d du Règlement sur l'assurance-vieillesse et survivants (RAVS)).

La cotisation à la prévoyance professionnelle (LPP) n'est en principe pas prévue, sauf si le stage dure plus de trois mois, que la rémunération est supérieure à CHF.- 1755 par mois et que le stagiaire a plus de 17 ans (art. 2 et 7 de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) ; art. 1j let. b de l'Ordonnance sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (OPP2)).

L'assurance-accidents est obligatoire pour tous les travailleurs, y compris les apprentis, les stagiaires, les volontaires et les personnes travaillant dans des écoles de métiers ou des ateliers protégés. Dans les cas où le stagiaire ne reçoit aucun salaire, l'obligation reste valable (art. 115 al. 1 let. b de l'ordonnance sur l'assurance-accidents (OLAA)).

Quel est l'âge légal pour commencer un stage ?

L'accord parental est obligatoire pour les stages ou emplois qu'exercent les jeunes mineurs. Selon l'ordonnance 5 relative à la loi sur le travail (OLT 5), le travail des mineurs (jeunes de moins de 18 ans) est soumis à des restrictions et mesures de protection. De manière générale, les travaux dangereux qui peuvent nuire à la santé, à la sécurité ou au développement personnel sont interdits. Le travail dans les cabarets, les boîtes de nuit, les discothèques et les bars est également interdit. Pour les jeunes de moins de 16 ans, le travail dans des hôtels, restaurants et café est permis s'il fait partie d'une formation professionnelle ou d'un stage d'orientation professionnelle.