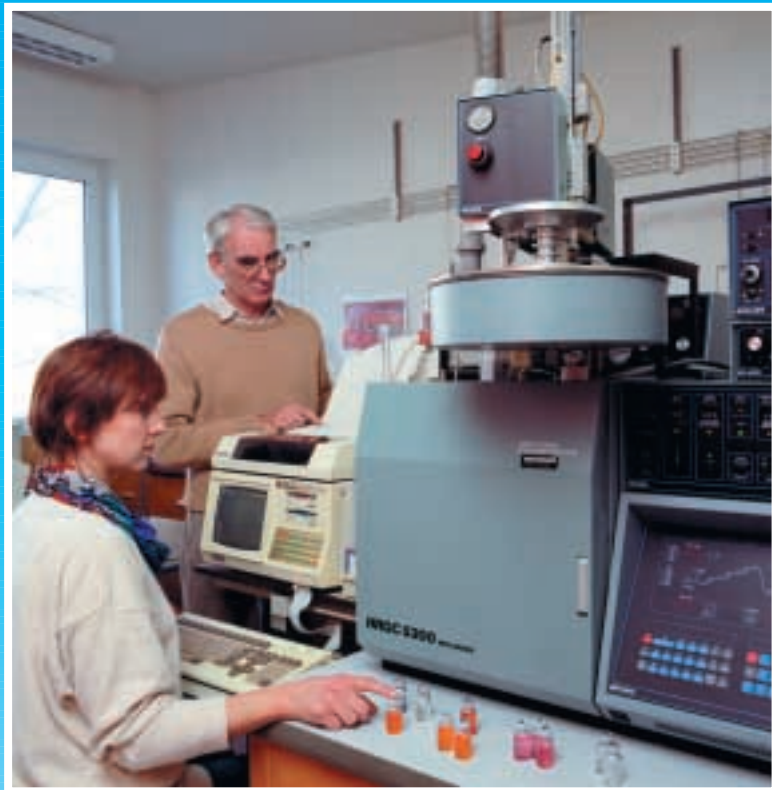


# Praktika

## im Ingenieurstudium



Eine Orientierungshilfe  
*zwischen Hochschulstudium und Beruf*





# Praktika

## aktiv gestalten

**Eine Orientierungshilfe für Ingenieurstudierende  
zwischen Hochschulstudium und Beruf**

## **Impressum**

Herausgeber: IG Metall-Vorstand  
Verantwortlich: Wolf Jürgen Röder  
Manfred Schallmeyer

Redaktionsgruppe: Gabi Sonnenschein, Universität Jena  
Bernd Kassebaum, Abt. Bildung/Bildungspolitik,  
Klaus Hermann, Abt. Angestellte

Textvorlage: Thomas Pelz, Berlin

Layout: Jürgen Leiss, Abt. Innenservice

Druck: Müller, Druck und Kopien, Darmstadt

Anfragen an: bernd.kassebaum@igmetall.de  
klaus.hermann@igmetall.de

1. Auflage Juli 2001

# Vorwort

Für angehende Ingenieure und Informatiker ist das Praktikum eine zentrale Schnittstelle im Studium. Ihre hohen Erwartungen werden dabei doppelt gebrochen. Sie erfahren erstmals eine betriebliche Arbeitswelt, auf die sie im Studium ungenügend vorbereitet wurden. Und sie müssen zur Kenntnis nehmen, dass die beruflichen Anforderungen wenig Bezug nehmen auf die Inhalte und Bedingungen ihres Studiums.

Leider ist aus unserer Sicht die Praktikumsbegleitung an den Hochschulen und im Unternehmen nach wie vor häufig nicht zufriedenstellend. Dies trifft auf die Auswahl des Praktikumsplatzes ebenso zu, wie auf die Betreuung während des Praktikums und auf die Nachbereitung. Nach wie vor stehen technisch/fachliche Fragen im Vordergrund, während Praktikant/Innen im Unternehmen auch einschneidende soziale Erfahrungen machen.

So gesehen bietet das Praktikum auch Chancen, das eigene Profil zu überprüfen und ggf. zu korrigieren. Diese Orientierungshilfe soll Studierende an Fachhochschulen und Universitäten unterstützen, ihr Praktikum aktiv und erfolgreich zu gestalten. Es soll sie ermutigen, den Praktikumsplatz sorgfältig auszuwählen und offen für fachliche und nicht fachliche Erfahrungen zu sein.

Praktikant/Innen stehen in einem vertraglichen Verhältnis zum Betrieb und deswegen stehen ihnen Rechte zu, auch hierüber soll diese Orientierungshilfe informieren.

Zu guter Letzt sollen Praktikant/Innen ermutigt werden, sich mit ihren Fragen auch an die Arbeitnehmervertretung und die Jugend- und Auszubildendenvertretung im Betrieb zu wenden, denn diese vertreten die Aus- und Weiterbildungsinteressen von Arbeitnehmern im Betrieb.

Nach dem Lesen werden vielleicht noch Fragen offen sein und vielleicht gibt es den Wunsch für eine Rückmeldung, eine Anregung oder Kritik: Schreiben Sie uns eine E-Mail oder nehmen Sie Kontakt mit einer der im Anhang angegebenen Adressen auf.

Wolf Jürgen Röder









Manfred Schallmeyer





# Inhalt

	<b>DIE PERSPEKTIVE: WAS IST "GUTE" INGENIEURINNENARBEIT?</b>	<b>6</b>
	<b>PRAKTIKA AN DER NAHTSTELLE ZWISCHEN HOCHSCHULE UND UNTERNEHMEN</b>	<b>10</b>
	<b>PRAKTIKA AKTIV GESTALTEN</b>	<b>14</b>
	1 PLANEN	14
	2 WEGE ZUM PRAKTIKUM	17
	3 DAS PRAKTIKUM ALS LERNCHANCE	20
	4 NACHBEREITEN	22
	<b>RECHTLICHE HINWEISE ZUM PRAKTIKUM</b>	<b>24</b>
	1 RECHTLICHE STELLUNG VON PRAKTIKANT*INNEN IM UNTERNEHMEN	24
	2 PRAKTIKUMSVERTRAG	25
	3 PRAKTIKUMSVERGÜTUNG	30
	4 STEUERN UND SOZIALVERSICHERUNG	32
	5 BAFÖG	32
	<b>BETRIEBLICHE UND GEWERKSCHAFTLICHE INTERESSENVERTRETUNG</b>	<b>34</b>
	1 BETRIEBSRAT	34
	2 JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG	35
	3 GEWERKSCHAFT UND STUDIERENDE	36
	<b>INFORMATIONEN- UND KONTAKTADRESSEN</b>	<b>40</b>

# Die Perspektive: Was ist "gute" IngenieurInnenarbeit?

## Die Qualität der Arbeit von IngenieurInnen wird unter ganz verschiedenen Blickwinkeln eingeschätzt:

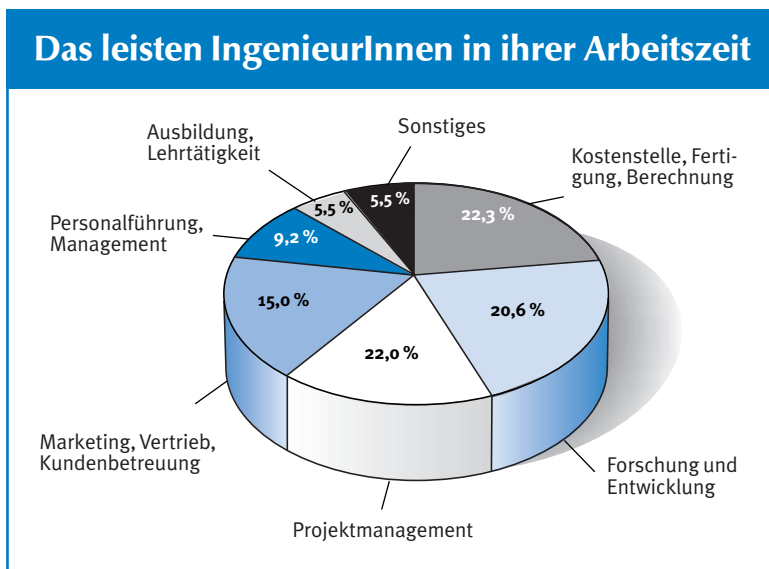
- Gesellschaftlich stehen soziale, volkswirtschaftliche und ökologische Anforderungen und Auswirkungen im Mittelpunkt.
- In der Region sind die Auswirkungen der Produkte oder Dienstleistungen bzw. von deren Herstellungsprozessen von Interesse, aber auch die Potenziale von Wissenschaft, Infrastruktur und Arbeitsmarkt, die positiv auch auf Ingenieurarbeit einwirken können.
- Unternehmerisch werden vor allem betriebswirtschaftliche Messzahlen betrachtet sowie die Innovationsfähigkeit des Unternehmens.
- Und schließlich geht es um die (technische) Funktionalität und Effizienz der entwickelten bzw. hergestellten Produkte und Dienstleistungen.
- Für die IngenieurInnen selbst kommt ein weiterer Bewertungsblickwinkel hinzu. Für sie geht es um die Einschätzung ihrer eigenen Arbeitssituation, u.a. die Organisation ihrer Arbeitsprozesse, die Festlegung von Zeitvorgaben, die Gestaltung von Zeitsouveränität, die Kontrolle und Bewertung von Arbeitsergebnissen, die gesundheitlichen Rahmenbedingungen ihrer Arbeit und schließlich die sich bietenden individuellen Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Deutlich wird anhand dieser unterschiedlichen Blickwinkel, dass „gute“ IngenieurInnenarbeit nicht allgemeingültig festlegbar ist, sondern stark von den verwandten Wertmaßstäben und zugrunde liegenden Interessen abhängt. Daraus ergeben sich Konfliktpotenziale. So können Produkte oder Dienstleistungen betriebswirtschaftlich erfolg-

reich sein, obwohl gesellschaftlich erhebliche Aufwendungen notwendig sind, um negative Folgen - z.B. Umweltverschmutzungen, Arbeitsplatzabbau, usw. - aufzufangen. Aber auch für die IngenieurInnen selbst können sich schwierige Situationen ergeben, wenn berufliche, soziale oder individuelle Anforderungen an ihre Arbeit zueinander in Konflikt geraten. Daher können keine allgemeingültigen Lösungsrezepte für die daraus entstehenden gesellschaftlichen und individuellen Widersprüchlichkeiten angeboten werden. Entscheidend scheint es vielmehr zu sein, die möglichen Konflikte wahrzunehmen, zu benennen und sich im Austausch mit anderen, an der Produktion und an der Nutzung Beteiligten einer „Lösung“ zu nähern. Ein solches Vorgehen stellt eine Möglichkeit dar, Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln und zu produzieren, deren gesellschaftlicher und ökologischer Nutzen groß und deren Folgelasten minimal sind.

Zudem muss beachtet werden, dass IngenieurInnenarbeit nicht statisch, sondern vielfachen Entwicklungen unterworfen ist. Schon ein Blick auf die letzten 20 Jahre, also eine Zeitspanne, die knapp der Hälfte des Arbeitslebens von IngenieurInnen entspricht, zeigt dies. Wurden technische Entwicklungsprozesse früher z.B. inhaltlich in Phasen zergliedert und zeitlich nacheinander von unterschiedlichen ExpertInnen bearbeitet, so kümmert sich heute zumeist eine Arbeitsgruppe um den gesamten Entwicklungsprozess, der zudem eher an Kundenanforderungen und betriebswirtschaftlichen Vorgaben als an technischer Perfektion ausgerichtet wird. In den letzten 20 Jahren wurde zudem der Einsatz von Rechnern grundsätzlich verändert. Beschränkte sich dieser früher im wesentlichen auf komplexe wissenschaftliche Fragestellungen, ist heutzutage jegliche Arbeit von IngenieurInnen nicht mehr ohne Rechner vorstellbar. Zudem traten in dieser Zeitspanne neben das Kriterium der technischen Funktionalität eines Produktes oder einer Dienstleistung zunehmend andere Kriterien (Wirtschaftlichkeit, Kundennutzen, Just – in – time – Produktion, Demontagefähigkeit u.a.) in den Vordergrund.

Mit dieser Entwicklung verschoben sich auch Qualitätskriterien für IngenieurInnenarbeit. Lagen diese lange Zeit fast allein auf der technischen Funktionalität, bewegen sie sich heute eher in einem komplexen Feld von



Quelle: VDI-Nachrichten

Kundenanforderungen, betriebswirtschaftlichen Vorgaben des eigenen Unternehmens, preislichen und zeitlichen Parametern, sozialen und ökologischen Rahmenbedingungen. So kommen neben den damit verbundenen inhaltlich-fachlichen Ausweitungen der IngenieurInnenarbeit zwei weitere Anforderungen hinzu.

- Die sozialen, besonders die kommunikativen Kompetenzen von IngenieurInnen gewinnen an Bedeutung, da innerhalb des Unternehmens mit weiteren FachexpertInnen, außerhalb mit KundInnen, ZuliefererInnen und Behörden verhandelt werden muss. Diese kommunikative Kompetenz ist zunehmend mit interkulturellen Kompetenzen zu verbinden, da sich die Arbeitsbeziehungen von IngenieurInnen mittlerweile häufig nicht mehr auf Deutschland beschränken.

- Die zweite Anforderung liegt in den Veränderungen der IngenieurInnenarbeit selbst begründet: war diese bis in die achtziger Jahre über lange Zeit hinweg im wesentlichen sehr konstant, weisen die raschen Veränderungen der letzten Jahre darauf hin, dass diese Kontinuität vorbei sein könnte und IngenieurInnen auch in der Zukunft mit raschen Veränderungen in ihren Arbeitsbedingungen zu rechnen haben.

Diese Veränderungen positiv mit zu gestalten, stellt eine große Herausforderung dar.

Mit diesem Wandel der Arbeit relativieren sich auch Abgrenzungen zwischen IngenieurInnen von Fachhochschulen und Universitäten. Früher gab es eher von einander unterschiedliche Aufgabenbereiche (hier: praxisorientierte ProblemlöserInnen, dort: theoriegeleitete ForschungsingenieurInnen), deren Grenzen auch aufgrund unterschiedlicher Statuszuweisungen von der Mehrzahl der IngenieurInnen nicht überschritten werden konnte. Heute sind diese Abgrenzungen für BerufsanfängerInnen sicherlich noch vorhanden, aber letztendlich verwischen sich durch flachere Hierarchien und die meist projektförmigen Arbeitsformen in den Unternehmen. So ergeben sich für berufserfahrene IngenieurInnen vielfältige Möglichkeiten, sich neuen Anforderungen zu stellen und neue Aufgabenbereiche zu übernehmen und sich beruflich weiter zu entwickeln.

# Praktika an der Nahtstelle zwischen Hochschule und Unternehmen

Um erfolgreich als IngenieurIn arbeiten zu können, bedarf es in jedem Fall einer breit fundierten und zukunftsorientierten Ausbildung. Ein Teil dieser Ausbildung an Fachhochschulen bzw. Universitäten bestand schon immer in den Praktika oder den Praxisphasen der Studierenden außerhalb der Hochschule.

Auch wenn die entsprechenden Regelungen der einzelnen Hochschulen in den jeweils zugrunde liegenden Praktikumsordnungen eine große Spannbreite aufweisen, wurden und werden mit den Praktika aus Hochschulsicht ähnliche Ansprüche verfolgt.

Grundlegend ist, dass die Studierenden Einblick in die betriebliche Praxis erhalten sollen, und dies möglichst in Unternehmensbereichen, in denen sie als IngenieurInnen arbeiten könnten. Einerseits geht es damit um die Erweiterung des an den Hochschulen angeeigneten Wissens durch die praktische Anschauung und Übung, andererseits sollen potentielle zukünftige Arbeitsbereiche kennen gelernt und so die Entwicklung individueller beruflicher Perspektiven unterstützt werden. Dazu kommt, dass viele Studierende, vor allem von Technischen Universitäten, das erste Mal in ihrem Leben mit dem Praktikum die Gelegenheit erhalten, einen Betrieb „von innen“ zu sehen und somit auch die sozialen Rahmenbedingungen künftiger Ingenieurarbeit erfahren können.

## Ansprüche der Hochschulen:

Doch die Ansprüche können in der Praxis vielfach nicht erfüllt werden. An vielen Hochschulen erweist sich die Umsetzung dieser Ansprüche zumindest aus zwei Gründen als problematisch:

- Die Praktika werden zwar als Bestandteil der Hochschulausbildung gesehen, gleichzeitig ist die Verbindung zwischen Studium

und Praktika oft unzureichend, da eine systematische Auswertung der Erfahrungen der Studierenden meist fehlt und auch die Möglichkeiten begrenzt sind, fachliche Anregungen aus den Praktika im Studium aufzunehmen und zu vertiefen.

- Zudem orientieren sich die in den Praktikumsordnungen vorgeschlagenen Arbeitsbereiche immer noch an einem rein technischen Verständnis der IngenieurInnenarbeit und missachten damit die oben dargestellten aktuellen Entwicklungen. Oftmals müssen die Studierenden in selbst organisierten Gesprächskreisen die „andere Seite“ ihrer Praktikumerfahrungen gegenseitig austauschen und aufarbeiten.

### **Ansprüche der Unternehmen:**

Die von den Unternehmen mit den Praktika der Ingenieurstudierenden verbundenen Ziele lassen sich weniger eindeutig fassen. Sie haben sich in den letzten Jahren ebenfalls gewandelt.

Früher konnte von einem größeren Anteil der Unternehmen als heute angenommen werden, dass sie Praktika anbieten, um an der Ausbildung der Studierenden mitzuwirken und somit den eigenen Nachwuchs an IngenieurInnen langfristig sicher zu stellen. Im Zusammenhang damit wurden und werden von den Unternehmen zum Teil erhebliche Anstrengungen, z.B. in der Betreuung der Studierenden, übernommen.

Mittlerweile scheint sich aber der Anteil der Unternehmen zu erhöhen, in denen diese Ausbildungsinteressen zugunsten eines kurzfristigeren wirtschaftlichen Verwertungsinteresses (Shareholder Value) zurück gedrängt werden. Praktikumsplätze werden wie Ausbildungsplätze insgesamt reduziert oder es wird darauf abgezielt, die Studierenden voll in die Arbeitsabläufe ein zu binden. Diese – letztge-

nannte - Entwicklung hat zwiespältige Folgen, da die Studierenden zwar einen genaueren Einblick in die realen fachlichen und zeitlichen Anforderungen eines Ingenieurarbeitsplatzes bekommen, gleichzeitig aber ihre Ausbildungsinteressen blockiert werden.

Verändert hat sich in den letzten Jahren auch, dass Praktika von den Unternehmen noch eindeutiger als zuvor im Sinne des Personalmanagements verstanden werden. D.h. PraktikantInnen werden eingesetzt, um Personalengpässe in der Stammebelegschaft aufzufangen. Die Zahl von Praktikanten und Doktoranden in den Forschungs- und Entwicklungsbereichen wächst, die der fest angestellten IngenieurInnen sinkt.

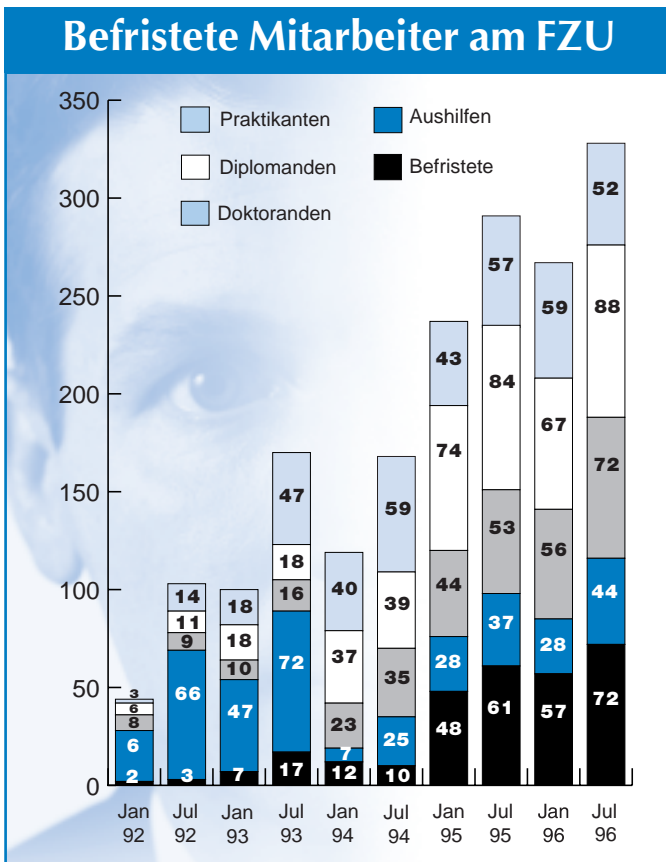
Dazu kommt, dass die Mitarbeit der Studierenden in den realen Arbeitsprozessen genutzt wird, um die angehenden IngenieurInnen kennen und einschätzen zu lernen und so eventuelle spätere Einstellungen vorzubereiten. Gerade in Phasen der Arbeitsmarktentwicklung, in denen ein Mangel an IngenieurInnen herrscht, versuchen Unternehmen, Studierende früh an sich zu binden.

In einem Forschungszentrum eines deutschen Automobilproduzenten in Süddeutschland blieb zwar die Beschäftigtenzahl in der Zeit zwischen Anfang 1992 und Mitte 1996 mit etwa 800 Personen nahezu konstant, im gleichen Zeitraum erhöhte sich aber die Anzahl der befristet Beschäftigten von knapp 50 auf über 300. Dabei ist wiederum eine überproportionale Zunahme von DoktorandInnen, DiplomandInnen und PraktikantInnen zu beobachten. Für diese ergibt sich über eine solche Beschäftigung möglicherweise ein guter Einstieg in das Unternehmen, auf jeden Fall werden sie Erfahrungen sammeln können. Das Unternehmen kann aus diesen Kräften für zukünftige Einstellungen eine Auswahl treffen, vermindert damit aber gleichzeitig auch den Anteil der fest an das Unternehmen gebundenen ArbeitnehmerInnen und erhöht so die Personalflexibilität. Für die Stammebelegschaft stellt sich Druck auf das Entlohnungsniveau und auf die Beschäftigtenanzahl ein.

*S. folgende Graphik*

## Ansprüche der Studierenden:

Die Funktion des Praktikums für die Studierenden liegt schließlich sowohl in der Vervollständigung der Ausbildung als auch in der Klärung der beruflichen Perspektiven und entspricht damit im Prinzip den Zielen der Hochschulen. Allerdings möchten die Studierenden oft eigene Schwerpunktsetzungen vornehmen, die in dieser Form nicht durch die Praktikumsordnungen abgedeckt sind. Im weiteren Teil dieser Broschüre sollen Ansprüche und Umsetzungsstrategien aus Sicht der Studierenden im Mittelpunkt stehen.



# Praktika

## aktiv gestalten

Damit die Studierenden ihre Praktika sinnvoll und für ihr Studium bzw. ihre berufliche Perspektive nutzbringend gestalten können, ist eine gewisse Vorbereitung erforderlich. Diese umfasst die Phasen des Planens, des Umsetzens (Wege zum Praktikum und Praktikum als Lernchance) und des Nachbereitens des Praktikums. Anhand dieser drei Arbeitsphasen werden im folgenden die grundlegenden Arbeitsschritte für die Studierenden bei der Vorbereitung ihres Praktikums dargestellt.

### 1 Planen

Von den Hochschulen wird das Praktikum als integraler Bestandteil der Hochschulausbildung angesehen. Für die Studierenden gibt es mehrere Möglichkeiten, dies in Abhängigkeit von ihren Interessen und Motivationen für sich umzusetzen. Dabei wird grundsätzlich zwischen Grund- und Hauptpraktikum zu unterscheiden sein.

Als mögliche Interessen bzw. Motivationen für das Praktikum sind zu nennen:

#### ■ Austesten von Berufsperspektiven

Viele Studierende haben bereits während ihres Studiums erste Vorstellungen über ihre möglichen beruflichen Perspektiven. Diese können sich beziehen auf Arbeitstätigkeiten (Forschung und Entwicklung, Konstruktion, Projektmanagement, Marketing, Management usw.), auf Branchen (Automobilbau, Stahl- oder Chemieindustrie, Behörden oder Verbände, Unternehmen der New Economy usw.) oder auf Betriebsgrößen (Klein-, Mittel- oder Großunternehmen). Mit der Wahl eines Praktikumsunternehmens können eine berufliche Perspektive intensiv oder auch mehrere Perspektiven in kürzeren Praktika ausgetestet und damit die eigenen beruflichen Perspektiven überprüft und weiterentwickelt werden.

### ■ Vervollständigung der Ausbildung

Die Praktika als Bestandteil der Hochschulausbildung sind natürlich auch für deren Erweiterung und Vervollständigung nutzbar. Entweder darüber, dass Studierende in einen möglichen späteren Arbeitsbereich gehen, um die dort notwendigen Kompetenzen kennen zu lernen und daraus Schlussfolgerungen für das eigene weitere Ausbildungsprogramm zu ziehen. Oder dadurch, dass durch die praktische Erfahrung in einem Unternehmensbereich an der Hochschule bereits erworbene theoretische Kenntnisse erweitert und darüber die Aneignung weiterer theoretisch-wissenschaftlicher Kenntnisse vorbereitet wird.

### ■ Erstellen von Studien- oder Diplomarbeiten

Eine weitere Motivation kann darin bestehen, während des Praktikums im Hauptstudium die gesamte oder große Teile der Studien- bzw. Diplomarbeit zu erstellen. Durch dieses Vorgehen kann sichergestellt werden, dass mit der Arbeit ein praxis- bzw. unternehmensrelevantes Thema bearbeitet wird, so dass darüber möglicherweise die Grundlage für eine berufliche Perspektive gelegt werden kann.

### ■ Kennen Lernen potentieller ArbeitgeberInnen

Wie Befragungsergebnisse zeigen, beabsichtigen relativ viele Studierende in einer recht kleinen Gruppe von Unternehmen, die sich vereinfacht dargestellt aus den großen in Deutschland bekannten Unternehmen zusammensetzt, eine Anstellung zu finden. Für Studierende, die ihre berufliche Perspektive mit konkreten Unternehmen verbinden, kann es sinnvoll sein, das Praktikum zu nutzen, um diese Unternehmen näher kennen zu lernen und zu klären, ob es sich wirklich um adäquate ArbeitgeberInnen handelt, um einen Einblick in das Unternehmen zu erhalten und erste Kontakte zu knüpfen.

- Kennen Lernen aktueller Arbeitsbedingungen von IngenieurInnen Neben den oben genannten Interessen kann ein weiteres im Erkunden aktueller Arbeitsbedingungen in den Arbeitsbereichen von IngenieurInnen liegen. Hierbei stünden dann z.B. Fragen nach der Arbeitsorganisation im Vordergrund.

Daneben können die Studierenden aber auch die Strategie entwickeln, das Praktikum mit möglichst geringem zeitlichen und/oder finanziellen Aufwand zu organisieren und durchzuführen oder es kommt ihnen darauf an, einmal die Fabrik, d.h. den Arbeitsort von FacharbeiterInnen, MeisterInnen und anderen Beschäftigten kennen zu lernen, mit den sie später in Teams zusammen arbeiten wollen.

Bei der Auswahl des Praktikumsunternehmens müssen sich die Studierenden ihrer Motivation klar werden und daraus die für sie passende Praktikumsstrategie entwerfen. Am Ende dieses Klärungsprozesses stehen Entscheidungen hinsichtlich eines Praktikums mit einer bestimmten Tätigkeit, in einer Branche oder in einem Unternehmen einer bestimmten Größe.

Dieser Klärungsprozess kann anhand folgender Fragen erfolgen:

- Soll das Praktikum genutzt werden, um bereits vorhandene Perspektiven auszutesten und zu konkretisieren, oder soll es eher dazu dienen, berufliche Perspektiven überhaupt erst einmal zu entwickeln?
- Orientieren sich die Vorstellungen über einen zukünftigen Tätigkeitsbereich eher an den Arbeitsinhalten, an Unternehmensformen oder an anderen Aspekten?
- Aus welchen Informationen bzw. Erfahrungen leiten sich diese Vorstellungen ab?
- Welche dieser Vorstellungen müssen noch durch eigene Erfahrungen „überprüft“ werden?

- Gibt es fachliche Themen aus dem Studium, die in der Praxis vertieft werden sollen?
- Welche zeitlichen und/oder finanziellen Ressourcen stehen für die Organisation und Durchführung des Praktikums zur Verfügung?
- Kann im Rahmen des Praktikums die Studien- oder Diplomarbeit erstellt werden?

## 2 Wege zum Praktikum

Wie finden Studierende einen Praktikumsplatz?

Dazu einige Anregungen:

Als einfachste Möglichkeit, einen Praktikumsplatz zu bekommen, kann sicherlich das Reagieren auf entsprechende Angebote genannt werden, die oftmals in den Hochschulen an den Informationstafeln der einzelnen Institute und natürlich vor allem im Internet in sogenannten Praktikumsbörsen zu finden sind. Ein Nachteil dieses Vorgehens kann darin liegen, dass auf ein im ersten Moment verlockendes Angebot reagiert wird, ohne hinreichend abgeklärt zu haben, in wie weit es den eigenen Interessen entspricht. Es sollte möglichst keine Entscheidung getroffen werden, bis nicht Hintergrundinformationen ermittelt sind.

Bei einer aktiveren Suche nach Praktikumsplätzen bieten sich folgende Vorgehensweisen an:

- An den Hochschulen können ProfessorInnen, wissenschaftliche MitarbeiterInnen, aber natürlich auch ReferentInnen aus der Wirtschaft angesprochen werden.
- Genauso können auf Messen, Tagungen oder Unternehmenspräsentationen an den Hochschulen die UnternehmensvertreterInnen auf die Möglichkeit angesprochen werden, im Unternehmen

ein Praktikum zu absolvieren. Bei diesem Vorgehen sollte vorher überlegt werden, warum die jeweilige Person angesprochen wird, da die Motivation und die damit verbundenen Interessen sicherlich erfragt und die Grundlage für eventuelle Absprachen bilden werden.

- Größere und mittlere Unternehmen haben in der Regel eine Arbeitnehmervertretung, die über spezifische Kenntnisse über das soziale Umfeld in einem Betrieb verfügt.
- Über unterschiedliche Wege, z.B. Listen von Praktikumsbetrieben an den Hochschulen, Firmendatenbanken im Internet oder auch die Gelben Seiten, können Adressen von Unternehmen in Erfahrung gebracht werden, welche anschließend angesprochen oder angeschrieben werden.

Zu unterscheiden ist das Vorgehen je nach Unternehmensgröße: während bei Großbetrieben meist häufiger PraktikantInnen tätig sind und deshalb bei der Kontaktaufnahme Angaben zum Studienfach und zu Interessenschwerpunkten meist genügen, muss bei kleineren Unternehmen mit keinerlei Erfahrung im Umgang mit PraktikantInnen gerechnet werden. Hier kann es hilfreich sein, die Vorgaben der Praktikumsordnung mitzuteilen und eigene Interessen, aber auch bereits im Studium erworbene Kenntnisse zu verdeutlichen.

- Wenn Interesse besteht, in einem kleineren Unternehmen mit einem bestimmten fachlichen Profil ein Praktikum zu machen, kann überlegt werden, eine Fragestellung oder ein Arbeitsvorhaben für das Praktikum zu formulieren und dieses dem Unternehmen anzubieten. Dabei ist allerdings darauf zu achten, dass das Arbeitsvorhaben offensichtlich vom Studierenden bewältigt werden kann, dass es vom Arbeitsvolumen her nicht unterschätzt wird und dass die erwarteten Ergebnisse für das Unternehmen nützlich sind, ohne dass große Einschnitte in den betrieblichen Abläufen vorgenommen werden müssen.
- Im Gespräch mit Verwandten, Bekannten und Mitstudierenden lassen sich deren Kenntnisse und Erfahrungen bezüglich potentieller

Praktikumsbetriebe nutzbar machen. Falls Mitstudierende bereits Praktika absolviert haben, sind deren Erfahrungen natürlich besonders hilfreich, da sie etwas zur Situation von PraktikantInnen im betreffenden Unternehmen sagen und damit auch Angaben zur erwarteten Qualität eines Praktikumsplatzes, etwa hinsichtlich der Betreuung, machen können. Zudem sind sie in der Lage, konkrete Ansprechpersonen im Unternehmen zu benennen.

Bei einer schriftlichen Bewerbung sollte neben der „korrekten“ äußeren Form darauf geachtet werden, dass deutlich wird, warum ein Praktikumsplatz gesucht wird, warum das Unternehmen bzw. ein bestimmter Tätigkeitsbereich von Interesse ist, welche Vorerfahrungen mitgebracht und welche fachlichen Aspekte vertieft werden sollen. Anregungen und Hilfestellungen zur Gestaltung eines solchen Anschreibens können im Internet auf den Seiten des Arbeitsamtes gefunden werden (siehe Anhang).

Zu beachten bei der Suche eines Praktikumsunternehmens ist, dass diese recht unterschiedliche zeitliche Vorlaufphasen haben. In kleineren Unternehmen lohnt es immer auch mit recht kurzen zeitlichen Abständen nach einem Praktikumsplatz zu fragen, da es dort oft keine ausgeprägte Personalplanung gibt und Arbeitsbelastungen auch kurzfristig schwanken können. Grundsätzlich jedoch gilt: Praktikum sorgfältig planen und frühzeitig um Praktikumsplatz kümmern!

### Checkliste:

- Bewerbungsschreiben  
Praktikumswunsch individuell begründen  
Erwartungen formulieren (Empfänger neugierig machen)
- Kenntnisse darstellen
- Tabellarischer Lebenslauf, Personalien  
Persönliche Verhältnisse  
Schulbildung und berufliche Bildung  
Berufliche Praxis  
Besondere Kenntnisse (z.B. Sprachen, Projektmanagement)  
Aktuelles Passfoto
- Vorliegende Zeugnisse und Zertifikate

### 3 Das Praktikum als Lernchance

Unabhängig von eventuellen Berichtspflichten gegenüber der Hochschule bzw. den Unternehmen sollten sich die Studierenden selbst einige Beobachtungsaufgaben während des Praktikums stellen.

Die Beobachtung sollte sich einerseits auf die Anforderungen des eigenen bzw. des von beobachteten IngenieurInnen besetzten Arbeitsplatzes richten, andererseits auf die Arbeitsorganisation und Hierarchie im Unternehmen bzw. im Arbeitsbereich.

Es stellen sich folgende Fragen:

- Welche technisch fachlichen und methodischen Kompetenzen sind für IngenieurInnen im Tätigkeitsbereich nötig, wie wissenschaftlich haben diese zu sein, ist viel Erfahrungswissen notwendig?
- Welche nichttechnisch fachlichen und methodischen Anforderungen werden gestellt, etwa in Bezug auf die Anwendung betriebs-

wirtschaftlicher Kenntnisse, von Sprachkenntnissen oder auf die Zusammenarbeit mit Personen aus nichttechnischen Fachkulturen und Abteilungen?

- Wie wird die Arbeit im Arbeitsbereich organisiert? Werden Projekte initiiert oder Teams eingerichtet? Wie werden die Projekte durchgeführt? Wie werden zeitliche Vorgaben festgelegt und kontrolliert? Wie wird die Leistung einzelner bzw. die von Arbeitsgruppen gemessen und bewertet?
- Wie werden Entscheidungen gefällt? Zählt das fachliche Argument oder die Autorität bzw. die formale oder informelle Position einzelner? Wie wird mit Fehlentscheidungen umgegangen?
- Wird über die Qualität erstellter Produkte oder Dienstleistungen bzw. der geleisteten Arbeit offen geredet? Werden Fehler als Verbesserungsansätze gesehen? Orientieren sich die Bewertungsmaßstäbe eher an der technischen Funktionalität des Produktes bzw. der Dienstleistung, an den Marketingstrategien des Unternehmens oder auch ihrer sozialen und ökologischen Verträglichkeit?
- Welchen Stellenwert hat im Unternehmen der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz? Sind die Arbeitsplätze der IngenieurInnen nach den ergonomischen Anforderungen gestaltet? Werden Pausenzeiten (z.B. nach Arbeitszeitgesetz, Tarifvertrag, Richtlinie zur Bildschirmarbeit) eingehalten? Wie geht das Unternehmen mit Arbeitszeit generell um?
- Wie findet Kommunikation zwischen KollegInnen bzw. zu Vorgesetzten statt? Welche Themen sind erlaubt, welche Themen werden gemieden? Wie wird mit meinen Argumenten und Meinungsäußerungen umgegangen?
- Welche Entwicklungsmöglichkeiten haben die einzelnen MitarbeiterInnen? Gibt es genügend Zeit für die Einarbeitung in neue Themengebiete bzw. neue Arbeitsmittel? Werden Ressourcen für individuelle Weiterbildungen zur Verfügung gestellt? Hat das Unternehmen ein eigenes Weiterbildungsprogramm?

- Wird über das Lernen einzelner oder von Gruppen berichtet, wird darüber reflektiert? Werden Lernprozesse bewusst initiiert?
- Gibt es gewerkschaftliche Ansprechpersonen, etwa Vertrauensleute oder Betriebsräte, die ein offenes Ohr für Fragen und Probleme von PraktikantInnen haben?

Diese Fragen können von den Studierenden während ihres Praktikums nicht abschließend beantwortet werden, z.T. weil während der kurzen Zeit im Unternehmen nicht genug Einsicht in die Abläufe gewonnen werden kann, z.T. weil die Studierenden oftmals durch die an sie gestellten Erwartungen unter hohem Arbeitsdruck stehen. Dennoch können sie, auch in nicht vollständig beantworteter Form, zur eigenen Einschätzung des Praktikums genutzt werden.

Neben diesen Beobachtungsfragen, die auf die Arbeit im Unternehmen ausgerichtet sind, müssen PraktikantInnen die Frage im Blick behalten, ob die von ihnen geleisteten Tätigkeiten an der Hochschule anerkannt werden. Falls dies gefährdet erscheint, sollten im Unternehmen bzw. an der Hochschule klärende Gespräche geführt werden.

#### **4** Nachbereiten

Nach Beendigung des Praktikums sollte eine individuelle Auswertung erfolgen, durch die Schlussfolgerungen für die weitere Ausbildung und für die zukünftige berufliche Perspektive gezogen werden. Die Ansatzpunkte für eine solche Auswertung ergeben sich aus den persönlichen Zielvorstellungen für das Praktikum und der Reflexion, ob dabei formulierte Fragen durch das Praktikum beantwortet werden konnten, welche Fragen noch offen sind und welche neuen und zusätzlichen Fragen sich ergeben haben.

Auch wenn die Ergebnisse dieser Auswertung für jeden Studierenden anders aussehen werden, erscheint eine Rückkoppelung in einer Gruppe von Studierenden sinnvoll. Aus einem Erfahrungsaustausch können sich für die einzelnen Teilnehmenden neue Blickwinkel auf das eigene Praktikum ergeben, da zusätzliche Auswertungsfragen diskutiert werden. Ebenso können sich im Vergleich der unterschied-

lichen individuellen Erfahrungen Schlussfolgerungen hinsichtlich der Tätigkeitsprofile von und Anforderungen an IngenieurInnen ergeben. Gruppenauswertungen der Praktika werden in der Regel nicht von den Hochschulen angeboten. Die Studierenden sind daher selbst gefordert, entsprechende Treffen zu organisieren. An den meisten Hochschulen wird es Institutionen geben, die bei der Durchführung solcher Gruppenauswertungen Hilfestellung leisten können, etwa studentische Initiativen an den Fachbereichen oder - an den Hochschulen, an denen sie existieren - die Kooperationsstellen Hochschule-Gewerkschaften (Adressen siehe am Ende).

Egal ob die Auswertung einzeln oder in einer Gruppe stattfindet, es bietet sich darüber die Chance, die formal für die Hochschulen notwendigen fachlichen Praktikumsberichte um eine wesentliche Auswertungskomponente zu erweitern. So werden üblicherweise in den Praktikumsberichten Nachweise über die technisch-fachlichen Tätigkeiten verlangt, während darüber hinaus gehende Erfahrungen im Hinblick auf Anforderungen an IngenieurInnen, auf notwendige Kompetenzen, auf soziale Rahmenbedingungen der Arbeit und auf die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten der IngenieurInnen auf ihren Arbeitsplätzen nicht einbezogen werden. Gerade diese Aspekte entscheiden langfristig aber, ob IngenieurInnen mit ihrer Arbeit zufrieden sind und sie sich in ihr verwirklichen können, oder ob sie für sie lediglich eine Notwendigkeit darstellt.

Bei dieser Auswertung müssen die Studierenden beachten, dass sie in ihrem Praktikum immer nur einen Ausschnitt der Realität erleben können und erlebt haben. Dieser Ausschnitt ist nur eingeschränkt aussagefähig und verallgemeinerbar, trotzdem sollte er für aktuell notwendige Entscheidungen in Bezug auf die weitere Ausbildung oder in Bezug auf berufliche Perspektiven als Grundlage genutzt werden. Genauso wie zukünftige IngenieurInnen bereit sein müssen, Veränderungen in ihrer Arbeit aufzunehmen, mit zu gestalten und nicht im Status Quo zu verharren, wird die Entwicklung und Konkretisierung beruflicher Perspektiven für Studierende kaum einmal abgeschlossen sein. Die Auswertung nach Beendigung eines Praktikums sollte daher genutzt werden, um die jeweils neuen Erfahrungen in diesem Prozess zu erfassen und für die weiteren Schritte zu nutzen.

# Rechtliche Hinweise zum Praktikum

## 1 Rechtliche Stellung von PraktikantInnen im Unternehmen

Das Praktikum hat die Aufgabe, den Studierenden Kenntnisse über die wesentlichen Arbeitsvorgänge des jeweiligen Fachgebiets zu vermitteln. Als Praktikantin/Praktikant wird deshalb jemand bezeichnet, die/der eine bestimmte Dauer in einem Betrieb tätig ist, um sich dort zur Vorbereitung auf einen Beruf die notwendigen praktischen Kenntnisse und Erfahrungen anzueignen.

Rechtlich gesehen ist sie/er dabei als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes zu betrachten, jedenfalls dann, wenn sie/er in einer Vertragsbeziehung zum Betrieb steht, wie es beim Vorliegen eines Praktikumsvertrages der Fall ist. Für das Praktikum ist maßgeblich, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, der Praktikantin/dem Praktikanten Gelegenheit zu geben, sich das erforderliche Wissen zu verschaffen. Der Arbeitgeber hat keine Ausbildungspflicht, sondern lediglich die Verpflichtung, betriebliche Informationen, wie Personaleinweisung, Unterlagen und Material zu vermitteln. Dennoch ist es für die Praktikantin/den Praktikanten zweckmäßig und sinnvoll, bei Beginn eines Praktikumsverhältnisses mit dem Arbeitgeber möglichst präzise die Inhalte des Praktikums zu vereinbaren (siehe Praktikumsvertrag).

Grundsätzlich haben alle Praktikantinnen/Praktikanten Anspruch auf ein Praktikumszeugnis. Zur Ausstellung ist das Unternehmen verpflichtet. Das Zeugnis ist im Regelfalle schriftlich zu erteilen und zu unterschreiben. Aufgrund des Charakters des Arbeitsverhältnisses haben Praktikantinnen/Praktikanten Anspruch auf ein sogenanntes einfaches Zeugnis. In diesem sind Dauer und Art der Beschäftigung genau und vollständig zu beschreiben. Insbesondere sollte eine möglichst präzise Auflistung der von der Studienordnung geforderten Tätigkeiten erfolgen.

## 2 Praktikumsvertrag

Zwischen den PraktikantInnen und den Unternehmen sollte ein Praktikumsvertrag abgeschlossen werden, um die gegenseitigen Leistungen und Pflichten nachvollziehbar festzuschreiben. Während ein solcher Vertrag zwischen Studierenden an Universitäten und den Unternehmen individuell formuliert und abgeschlossen werden muss, existieren an Fachhochschulen häufig Vorlagen für einen solchen Vertrag.

Der Praktikumsvertrag sollte schriftlich abgeschlossen werden. Prinzipiell ist aber auch ein mündlicher Vertrag gültig soweit nicht die Schriftform vorgeschrieben ist. Problematisch kann dies allerdings bei Uneinigkeiten werden. In den Vertrag aufzunehmen sind auf jeden Fall die folgenden Punkte: Der Einsatzbereich bzw. der Ausbildungsgang, die Bezahlung, die Arbeitszeit, die Dauer des Praktikums, der Urlaub und die Sozialleistungen. Zu empfehlen sind auch Absprachen über Ausbildungsmittel, wie Bücher, sowie über Umwelt- und Gesundheitsschutz, z.B. die Vermeidung von Strahlengefahren am Bildschirm und die Haftung (Beschränkung auf Vorsatz und Fahrlässigkeit).

Wie ein Praktikumsvertrag aussehen kann, ist im folgenden wiedergegeben. Er ist ein Muster, an dem sich Unternehmen und Studierende orientieren können.

Mit dem aufgeführten Vertrag werden alle notwendigen Aspekte des Praktikumsverhältnisses zwischen Studierenden und dem Unternehmen geregelt, dennoch stellt er nur eine von vielen Möglichkeiten dar und sollte als eine Anregungen verstanden werden. Mitglieder von Gewerkschaften können ihre Verträge in den jeweiligen Verwaltungsstellen bzw. örtlichen Büros der Gewerkschaften überprüfen lassen.

## **PRAKTIKUMSVERTRAG (Muster)**

Zwischen

(Firma)

und

Name:

geb.

(Praktikantin/Praktikant)

wird nachstehender Vertrag über das in Ziffer 1 näher bezeichnete  
Praktikum geschlossen.

### **1. Art und Dauer des Praktikums**

Das Praktikum Fachrichtung

Fachhochschule/Hochschule

Art

dauert vom

bis

### **2. Pflichten des Betriebes**

1. Die Firma verpflichtet sich, im Rahmen ihrer Möglichkeiten und in Anlehnung an die Richtlinien der Fachhochschule bzw. Hochschule, der Praktikantin/dem Praktikanten Kenntnisse und Erfahrungen seines Fachbereichs zu vermitteln.
2. Nach Beendigung der Ausbildung erhält die Praktikantin/der Praktikant ein Zeugnis über Art und Dauer der Ausbildung sowie über die von ihm durchgeführten Tätigkeiten.

### **3. Pflichten der Praktikantin/des Praktikanten**

Die Praktikantin/der Praktikant verpflichtet sich,

1. alle ihr/ihm gebotenen Möglichkeiten, Erfahrungen und Kenntnisse zu sammeln und wahrzunehmen,
2. die ihr/ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft auszuführen,
3. die Unfallverhütungsvorschriften zu beachten sowie Werkzeuge, Geräte und Werkstoffe sorgsam zu behandeln,
4. die betriebliche Arbeitszeit einzuhalten,
5. sofern die Studienordnung die Führung von Arbeitsberichten vorschreibt, diese dem Betrieb zur Bestätigung vorzulegen,

6. die Interessen des Betriebes zu wahren und über wesentliche und nicht allgemein bekannte Betriebsvorgänge Stillschweigen zu bewahren.

#### **4. Vergütung**

Die monatliche Bruttovergütung beträgt bei einer wöchentlichen Ausbildungszeit von 35 Stunden

DM     XX,-

(in Worten:            XX DM)

Sie wird jeweils am Ende des Monats bargeldlos gezahlt.

#### **5. Freistellung, Urlaub**

1. Soweit von der Fachhochschule bzw. Hochschule Veranstaltungen abgehalten werden, die für den Fortgang der Ausbildung der Praktikantin/des Praktikanten notwendig sind, stellt die Firma die Praktikantin/den Praktikanten frei. Die Praktikantin/der Praktikant hat die Freistellung mindestens drei Tage vorher unter Vorlage eines entsprechenden Nachweises zu beantragen.
2. Die Firma gewährt der Praktikantin/dem Praktikanten Urlaub nach den gesetzlichen Bestimmungen.

#### **6. Beendigung des Praktikumsverhältnisses**

1. Die ersten 4 Wochen des Praktikumsverhältnisses gelten als Probezeit. Während der Probezeit kann der Praktikumsvertrag von beiden Vertragspartnern mit Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen ohne Angabe von Gründen schriftlich gekündigt werden.
2. Nach Ablauf der Probezeit kann der Vertrag nur gekündigt werden
  - a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist
  - b) von der Praktikantin/vom Praktikanten mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen, wenn sie/er die Tätigkeit im vertrag-

schließenden Betrieb aus persönlichen Gründen aufgeben will. Die Kündigung muss schriftlich unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

### **7. Nebenabreden / Vertragsänderungen**

Für das Praktikumsverhältnis ist allein der vorliegende Vertrag maßgebend. Nebenabreden sind nicht getroffen. Änderungen und Ergänzungen bedürfen der Schriftform.

### **8. Gesetze / Betriebsvereinbarungen**

Im übrigen finden die gesetzlichen Bestimmungen, die Betriebsvereinbarungen sowie die Dienst- und Geschäftsanweisungen der Firma (\*) in der jeweiligen Fassung Anwendung, soweit sich aus der besonderen Natur des Praktikumsverhältnisses nichts Abweichendes ergibt. Diese sind einsehbar bei ....

(\*) Unzutreffendes streichen

Die Haftung der Praktikantin/ des Praktikanten beschränkt sich auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.

Unabhängig vom Rechtsverhältnis der/des Beschäftigten hat der Arbeitgeber zu Beginn des Praktikums die erforderlichen Befehle nach § 9 Arbeitsschutzgesetz zu erteilen.

### **9. Vertragsausfertigung**

Dieser Vertrag ist dreifach ausgefertigt, jeder Vertragspartner sowie die Fachhochschule/Hochschule erhalten je ein Exemplar.

Der Praktikumsbetrieb

Die Praktikantin/Der Praktikant

Ort, Datum.....

Ort, Datum.....

Unterschrift

Unterschrift

.....

.....

Ein solcher Praktikumsvertrag kann um den unten aufgeführten Paragraphen ergänzt werden, wenn von der Praktikantin bzw. dem Praktikanten ein vorab definiertes Arbeitsvorhaben bearbeitet wird. Zu empfehlen ist dies insbesondere, wenn innerhalb des Praktikums die Möglichkeit besteht, dass von den Studierenden wichtige Verbesserungen entwickelt werden.

#### Sonstige Vereinbarung(en)

Die Praktikantin/der Praktikant fertigt während seines Praktikums folgende wissenschaftlich-technische Arbeit an:

#### **Thema der Arbeit**

Für während des Praktikums bei dem Praktikumsbetrieb gemachte Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge gilt das Arbeitnehmererfindungsgesetz mit den ergänzenden Bestimmungen und Regelungen des Urheberrechts-, Patent- und Gebrauchsmustergesetzes.

Für während dieser Praktikumszeit gefertigte Arbeiten wird dem Praktikumsbetrieb ein einfaches Nutzungsrecht eingeräumt, soweit sie urheberrechtlich geschützt sind.

#### 4 Praktikumsvergütung und Arbeitszeit

In der Praxis differenzieren die gezahlten Praktikumsvergütungen enorm. Diese Schwankungen ergeben sich aus einer Vielzahl von Einflussgrößen, wie Größe des Unternehmens, Region, in der das Unternehmen liegt, eventuelle vorhandene betriebliche und tarifliche Regelungen, aber natürlich vor allem, ob es sich um das Grund- oder Fachpraktikum der Studierenden handelt.

Wie in einem Gespräch mit Studierenden der TU Berlin und der TFH Berlin berichtet wurde, wird für das Grundpraktikum häufig keine Vergütung gezahlt, für das Fachpraktikum im Hauptstudium ist die Höhe der Vergütung sehr unterschiedlich hoch und beginnt bei etwa 300,- DM pro Monat. Im Gegensatz dazu erzählten andere Studierende, dass in Süddeutschland in einem mittelständischen Maschinenbau-betrieb auch schon für das Grundpraktikum eine Vergütung gezahlt wurde. Zu beachten ist, dass die Höhe der Vergütung nicht nur von der Region und Branche (z.B. New/Old Economy) oder Betriebsgröße abhängt, sondern natürlich auch die konjunkturelle Lage der Unternehmen sowie das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage an Praktikumsplätzen eine Rolle spielt.

Es gibt keinen rechtlichen oder tariflichen Anspruch auf eine Praktikumsvergütung. Als Orientierungsgröße bei der Absprache über die Vergütung kann die für die Auszubildenden vereinbarte Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr genutzt werden, welche möglichst als Mindestbetrag vereinbart werden sollte. Für den Bereich der Metall- und Elektroindustrie liegt die Auszubildendenvergütung im Jahr 2001 im dritten Ausbildungsjahr z.B. in NRW bei 1353,- DM und im vierten Ausbildungsjahr bei 1470,- DM (ohne Zulagen, z.B. für Mehrarbeit).

Auch wenn die Studierenden darauf angewiesen sind, von den Unternehmen die Möglichkeit zu erhalten, ein Praktikum zu absolvieren und sie sich oft in einer relativ schwachen Verhandlungsposition befinden, sollten sie in den Absprachen vor Beginn des Praktikums auf die Festlegung einer Vergütung drängen. Denn die Unternehmen haben durchaus ebenfalls Interesse, PraktikantInnen einzustellen. Ist

zudem der Arbeitsmarkt für IngenieurInnen günstig, ergibt sich ein weiteres Argument, das anzuführen ist. Auf jeden Fall sollte man/frau sich vorher z.B. beim Betriebsrat des Unternehmens oder bei der zuständigen Gewerkschaft erkundigt haben, ob und welche Vergütungen im Unternehmen gezahlt werden. Dies gilt um so mehr für das Fachpraktikum, da hier von den Studierenden oftmals für das Unternehmen nutzbare Leistungen erbracht werden.

Neben der Vergütung sollte im Praktikumsvertrag eine Vereinbarung über die reguläre Arbeitszeit geschlossen werden. In der Regel gilt in der Metall- und Elektroindustrie die 35-Stunden-Woche, IT-Unternehmen haben dort, wo tarifvertragliche Regelungen existieren, auch abweichende Rahmenseetzungen. Zudem gibt es ein Arbeitszeitgesetz, in dem die werktägliche Arbeitszeit auf acht Stunden und die Wochenarbeitszeit in der 6-Tagewoche auf 48 Stunden festgelegt ist. Dort gibt es auch Bestimmungen zu Ruhepausen und Ruhezeiten. So muss zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn am nächsten Tag eine Zeit von mindestens elf Stunden liegen. Es gibt viele Betriebe mit Arbeitszeitkonten und Gleitzeitregelungen. Es sollte darauf geachtet werden, dass die Arbeitszeit während des Praktikums der üblichen betrieblichen Arbeitszeit und ihren Regelungen (Freizeitenausgleich) entspricht. Bestehen Abweichungen, sollte darauf geachtet werden, wie sie begründet sind.

Auch sollte darauf geachtet werden, dass stets der/die AusbilderIn, der/die MentorIn oder der/die verantwortliche Vorgesetzte während der Arbeitszeit anwesend ist.

## 5 Steuern und Sozialversicherung

Von der gezahlten Praktikantenvergütung behält das Unternehmen die Lohnsteuer ein und führt sie an das Finanzamt ab. Das geschieht auch dann, wenn das Entgelt unter dem Steuerfreibetrag bleibt. In diesem Fall, aber auch, wenn das Entgelt über dem Steuerfreibetrag liegt, muss unbedingt im eigenen Interesse ein Lohnsteuerjahresausgleich durchgeführt werden, um die einbehaltene Lohnsteuer ganz oder teilweise zurück zu erhalten. Denn das Unternehmen berechnet die Lohnsteuer so, als ob das ganze Jahr gearbeitet würde.

Während ArbeiterInnen und Angestellte Beiträge zur Sozialversicherung, also zur Kranken- und Pflegeversicherung, Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung zahlen müssen, sind Studierende mit einem besonderen Tarif krankenversichert und von der Beitragspflicht zur Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung befreit. Diese Regelung gilt auch für die Zeit von Praktika, wenn diese in den Studien- und Prüfungsordnungen vorgeschrieben sind und während des Studiums absolviert werden, d.h. die Immatrikulation nicht unterbrochen wird. Vom Entgelt darf das Unternehmen dann keinerlei Beiträge zur Sozialversicherung abziehen. Vorgeschriebene Praktika, die vor oder nach dem Studium abgeleistet werden, sind jedoch sozialversicherungspflichtig.

## 6 Bundesausbildungsförderung (BAföG)

Die Bundesregierung hat letztendlich auch auf Drängen der Gewerkschaften das BAföG – Gesetz reformiert. Neue Förderungssätze und die Anhebung der Freibeträge sollen den Kreis der Anspruchsberechtigten erweitern und dazu beitragen, dass in Zukunft der Anteil von Studierenden aus Arbeitnehmerhaushalten wieder steigt.

Über die Voraussetzungen und das Verfahren des Leistungsbezuges nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) informiert in der Regel das Studentenwerk am Studienort. Das Studentenwerk ist grundsätzlich für die Beratung und den Vollzug des BAföG für die Studierenden zuständig.

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) gibt ein sog. BAföG- Handbuch heraus, in dem alle wichtigen Regelungen aufgeführt sind (die Bestelladresse befindet sich im Anhang).

Für PraktikantInnen, die BAföG beziehen, gelten folgende Bestimmungen:

- Praktika müssen zwingend vorgeschrieben sein, freiwillige Praktika sind nicht förderungsfähig.
- Gefördert wird nur die Mindestdauer von Praktika.
- Gefördert werden auch Praktika im Ausland, wenn ausreichende Sprachkenntnisse vorhanden sind und das Praktikum mindestens 12 Wochen dauert. Damit soll die interkulturelle Kompetenz der Studierenden erhöht werden.
- Grundsätzlich zählen Praktikumsvergütungen zum Einkommen des/der Studierenden und werden bei der BAföG-Berechnung berücksichtigt. Bei einer zwölfmonatigen Bewilligung liegt die Verdienstgrenze zur Zeit bei ca. 8.265,- DM. Bei Studierenden mit einem Kind liegt sie aufgrund entsprechender Freibeträge bei ca. 17.440,- DM. Zu beachten ist, dass im Rahmen eines Praktikums nur der Arbeitnehmer – Pauschbetrag, die Sozialpauschale und die Steuern abgezogen werden, um das anzurechnende Einkommen zu ermitteln.

# Betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung

## 1 Betriebsrat

Das von den ArbeitnehmerInnen des Betriebes gewählte Interessenvertretungsgremium ist der Betriebsrat. Er wird alle vier Jahre neu gewählt und hat unter anderem die Aufgabe,

- die Einhaltung der zugunsten der ArbeitnehmerInnen geltenden Rechtsvorschriften und Betriebsvereinbarungen zu überwachen,
- sich beim Arbeitgeber für Maßnahmen einzusetzen, die den ArbeitnehmerInnen dienen (z.B. Versetzungen, Kündigungsschutz, Arbeitssicherheit, Arbeitszeiten, Aus- und Weiterbildung, Arbeitsorganisation)
- Anregungen von ArbeitnehmerInnen und der Jugend- und Auszubildendenvertretung (s. u.) entgegenzunehmen und sie beim Arbeitgeber durchzusetzen,
- die ArbeitnehmerInnen über den Stand und das Ergebnis seiner Verhandlungen zu unterrichten,
- Betriebsversammlungen durchzuführen und dort den ArbeitnehmerInnen einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

Der Betriebsrat hat bei sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen, z.B. über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, in Fragen der betrieblichen Lohn- und Gehaltsgestaltung, in Fragen der betrieblichen Berufsbildung und Weiterbildung. Bei Versetzungen und Kündigungen, d.h. bei personellen Angelegenheiten hat er ebenfalls ein Wort mitzureden. Zudem ist er bei Maßnahmen im Gesundheits- und Umweltschutz und zur Anti-Diskriminierung zu beteiligen.

Auch Praktikantinnen/Praktikanten haben selbstverständlich das Recht, den Betriebsrat aufzusuchen. Die vermittelnde bzw. schlichtende Funktion des Betriebsrates kann für sie von Nutzen sein, da gerade in kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen oftmals eine Reihe arbeitsrechtlicher Probleme auftauchen. Der Betriebsrat informiert über geltende Betriebsvereinbarungen und Absprachen. Zudem kann sie der Betriebsrat unterstützen, wenn die reale Tätigkeit der Praktikantin bzw. des Praktikanten zu weit von den vorab vereinbarten Tätigkeiten abweicht und somit die Anerkennung des Praktikums an der Hochschule gefährdet scheint. Das Betriebsratsbüro ist zudem häufig Anlaufstelle für die gewerkschaftlich interessierten Kolleginnen und Kollegen im Betrieb.

## 2 Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist neben dem Betriebsrat ein besonderes betriebsverfassungsrechtliches Gremium für die spezifischen Anliegen der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten bis zum 25. Lebensjahr. Dazu gehören auch die Praktikantinnen/Praktikanten, die durch ihren Praktikumsvertrag in einer Ausbildungsbeziehung zum Betrieb stehen. Diese können sich an die JAV wenden, sich dort informieren und Anliegen einbringen. Sie haben auch das aktive und passive Wahlrecht bei der Wahl dieses Gremiums.

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende Aufgaben:

- Maßnahmen für die von ihr vertretenen jugendlichen ArbeitnehmerInnen und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten beim Betriebsrat zu beantragen,

- die Einhaltung der zugunsten dieser Gruppen geltenden Vorschriften zu überwachen,
- Anregungen insbesondere in Fragen der Berufsbildung von den genannten Beschäftigten entgegenzunehmen, beim Betriebsrat auf Erledigung hinzuwirken und die Beschäftigten über Stand und Ergebnis zu informieren.

In der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden sich in der Regel gewerkschaftlich engagierte junge Kolleginnen und Kollegen. Hier erfährt man/frau zudem Termine, Veranstaltungen, Seminare.

### **3 Gewerkschaft und Studierende**

Im Betrieb wird die IG Metall durch ihre Vertrauensleute sowie durch die gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitglieder und Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen repräsentiert. Sie sind erste AnsprechpartnerInnen auch für die PraktikantInnen.

Darüber hinaus gibt es in vielen größeren Städten Verwaltungsstellen sowie Bezirksleitungen. Vielfach finden sich auch dort hauptamtliche AnsprechpartnerInnen für Studierende oder für Beschäftigte im IT-Bereich, Zuständige für Jugend, Ausbildung oder Angestellte.

PraktikantInnen befinden sich in Ausbildung. Oftmals haben sie bereits eine berufliche Ausbildung abgeschlossen (an der Fachhochschule ca. 50 Prozent der Studierenden !) und hierüber auch betriebliche und manches Mal auch gewerkschaftliche Erfahrungen gemacht. Zudem gibt es immer mehr „duale Studiengänge“, in denen Studierende sowohl eine berufliche wie eine Hochschulausbildung absolvieren.

Die Ausbildungsinteressen junger Menschen sind ein wesentliches Aufgabenfeld für die Gewerkschaften. Dies gilt in Zukunft in besonderer Weise auch für die Ausbildung von Studierenden, zumal sich der Anteil akademisch ausgebildeter Beschäftigter in unserer Volkswirtschaft weiter erhöhen wird. In Deutschland liegt diese Quote derzeit

bei ca. 28 Prozent, während sie in benachbarten europäischen Ländern oft bei ca. 40 Prozent liegt.

Neben anderen Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund macht deshalb auch die IG Metall Studierenden das Angebot, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

In Absprache mit den anderen DGB – Gewerkschaften richtet sich die IG Metall insbesondere an diejenigen Studierenden, die ein Fach oder eine Fächerkombination studieren, die im späteren Berufsleben eine Beschäftigung in einer der von der IG Metall vertretenen Branchen wahrscheinlich werden lassen, z.B. in der Metall- oder Elektroindustrie, im IT-Bereich, in der Textil- oder Holzindustrie.

Die IG Metall wendet sich mit ihren Angeboten insbesondere an Studierende der Ingenieurwissenschaften und der Informatik. InformatikerInnen und IngenieurInnen nehmen bei der Gestaltung der Wissensgesellschaft eine Schlüsselposition ein. Sie haben deshalb auch hinsichtlich der sozialen und ökologischen Gestaltung von Arbeitswelt und Gesellschaft eine besondere Bedeutung. Sie sind in ihrem Arbeitsleben vielfach auch hohen Anforderungen und Belastungen ausgesetzt.

Studierende zahlen einen eigenen, reduzierten Beitrag. Dieser beträgt zur Zeit vier DM und schließt auch für Studierende eine Reihe von Leistungen wie z.B. den Rechtsschutz bei Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber, eine Freizeit-Unfallversicherung oder den Besuch von gewerkschaftlichen Seminaren der IG Metall ein. Mit dem Beitritt ist auch ein Bekenntnis zur Gewerkschaftsbewegung verbunden. Auch dies ist nicht unbedeutend in einer Zeit zunehmender Konkurrenz und Ausgrenzung.

Auf welchen Feldern ist die IG Metall hochschulpolitisch aktiv?

Die IG Metall setzt sich deshalb insbesondere ein für:

■ **Sinnvolle Studiengänge und die Studienreform vor allem im Bereich der Aus- und Weiterbildung von IngenieurInnen und InformatikerInnen**

So ist die IG Metall z.B. in wichtigen Projekten beteiligt, sie arbeitet in dem Netzwerk „Innovative Ingenieurausbildung“ mit (Adresse im Adressenteil), und sie engagiert sich in Fragen der Akkreditierung von Studiengängen. Mit BitCom hat sie wichtige Verabredungen im Bereich der Informatikausbildung getroffen.

### ■ **Die Verbesserung der Praktika im Studium**

Während der Praktika befinden sich die Studierenden im Betrieb, demzufolge obliegt ihre betriebliche Ausbildung auch der Aufmerksamkeit der Betriebsräte. Die Praktikumsbegleitung und –nachbereitung an den Hochschulen soll verbessert werden.

### ■ **Die Kooperation von Wissenschaft und Arbeitswelt**

Die IG Metall hat selbst eine „Gemeinsame Arbeitsstelle“ mit der Ruhr-Universität. Darüber hinaus unterstützt die IG Metall die Kooperationsstellen Arbeitswelt/Hochschule durch gemeinsame Initiativen und Vorhaben. Die Kooperationsstellen setzen sich ein für den Transfer zwischen Arbeitswelt und Hochschule und sie setzen sich ein für die Verbesserung der Lehre. An vielen Orten werden Veranstaltungen und Seminare angeboten.

### ■ **Für gute Arbeitsbedingungen von Angestellten und für Tarifverträge im IT-Bereich**

In der IG Metall sind IngenieurInnen und InformatikerInnen gut aufgehoben. Mit einer Reihe von Initiativen setzt sie sich insbesondere für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Angestellte ein, z.B. mit der Initiative „Arbeiten ohne Ende?“, mit der die IG Metall die zeitlichen Arbeitsanforderungen thematisiert. In der IT-Branche setzt sich die IG Metall erfolgreich für Tarifverträge ein.

Die IG Metall führt gemeinsam mit Kooperationspartnern an vielen Hochschulstandorten Veranstaltungen, Seminare oder Vorlesungen zu berufsspezifischen, arbeitsrechtlichen oder gesellschaftspolitischen Themen durch. In ihrem Bildungsprogramm gibt es in einer Reihe von Verwaltungsstellen und auch bundesweit Seminare für Studie-

rende, z.B. gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung ein jährlich stattfindendes berufspraktisches Seminar: Ingenieurstudium und Ingenieurberuf.

Die IG Metall bietet gegen geringes Entgelt schriftliche Informationen und Handlungshilfen zur Studienreform, zur Gestaltung des Arbeitsvertrags und eine Gehaltsanalyse zum IT-Bereich.

Die IG Metall entwickelt ihre Aufgabenfelder im Hochschulbereich kooperativ mit dem DGB, den anderen Einzelgewerkschaften und der Hans-Böckler-Stiftung zusammen.

## Informations- und Kontaktadressen (Auswahl)

### Hinweise zu Praktika / Praktikumsbörsen

Bewerberbörse für Ingenieurinnen und Ingenieure des Arbeitsamtes  
<http://195.185.214.164/ing/>

Praktikumsbörse Unicum  
<http://karriere.unicum.de/praktikum/index.html>

Praktika für Studierende der Ingenieur- und Naturwissenschaften  
<http://www.iaeste.de/>

Praktikumsbörse  
[http://www.jobpilot.de/job\\_suche/selectform.phtml?appkind=4](http://www.jobpilot.de/job_suche/selectform.phtml?appkind=4)

Bild der Wissenschaft  
[http://warp6.dva.de/wissenschaft/bdw\\_jobs.html](http://warp6.dva.de/wissenschaft/bdw_jobs.html)

Praktikumsbörse der Wirtschaftswoche  
[http://wiwo.de/WirtschaftsWoche/Wiwo\\_CDA/1,1702,10696,00.html](http://wiwo.de/WirtschaftsWoche/Wiwo_CDA/1,1702,10696,00.html)

Deutschlandweite Praktikumsbörse der Universität Mannheim  
<http://praktikum.wifo.uni-mannheim.de/>

Praktikumsangebote und Firmenporträts  
<http://www.akademiker-online.de/>

Stellenangebote im Umweltschutz des Öko-Test Magazins  
<http://www.oekotest.de/job/>

Stellenangebote für IngenieurInnen  
<http://www.ingenieurweb.de/>

## Informationen über Praktika im Ausland

Jobs und Praktika im Ausland/Arbeitsamt  
<http://195.185.214.164/iv/>

Auslandspraktika: Information und Vermittlung  
<http://www.daad.de/info-f-d/index.html>

Nachwuchsprogramme der GTZ (Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit)  
<http://www.gtz.de/personal/deutsch/nachwuchs.htm>

Praxissemester im Ausland für Studierende an deutschen Fachhochschulen  
<http://www.cdg.de>

## Informationsmöglichkeiten für Studentinnen

Be.Ing - Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung  
<http://www.be-ing.de/>

Internetseite der Initiative "Frauen geben Technik neue Impulse"  
<http://lovelace.fh-bielefeld.de>

Internetseite des Vereins "Frauen in der Technik" FiT  
<http://odi.iap.physik.tu-darmstadt.de/conny/ausstellung/fit.htm>

deutscher ingenieurinnenbund e.V.  
<http://www.dibev.de/>

## Hinweise zur Gestaltung von Bewerbungsunterlagen

Hinweise zur Gestaltung von Bewerbungen  
<http://www.arbeitsamt.de/hst/services/bsw/bewerbung/index.html>

## Adressen und Informationen über Unternehmen

Informationsplattform im Umweltschutz (Adressen von Unternehmen im Umweltbereich)

<http://www.umwelt-online.de/>

Unternehmensdatenbank

<http://www.ijump.com/>

Suchmaschine mit Unternehmenseinträgen

<http://www.branchendino.de/>

## Informationen zur Reform des Ingenieurstudiums

Netzwerk Innovative Ingenieurausbildung

[www.tu-berlin.de/zek/leit/index.html](http://www.tu-berlin.de/zek/leit/index.html)

eine Initiative von VertreterInnen aus Hochschulen, Unternehmen und Gewerkschaften

## Zentrales Internetangebot der IG Metall

[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)

Informationen über die Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen, aktuelle Hinweise über laufende Initiativen (Zukunftsdebatte, Arbeiten ohne Ende, Fair teilen), die Bildungsangebote und vieles mehr sind auf dieser Seite zu finden

## Kooperationsstellen Hochschule und Gewerkschaften

Die Kooperationsstellen wurden und werden gegründet, um zwischen ArbeitnehmerInnen, GewerkschaftlerInnen und Betriebs- und Personalräten auf der einen Seite und den WissenschaftlerInnen bzw. den Hochschulen auf der anderen Seite zu vermitteln. Über konkrete inhaltliche Fragestellungen, sowohl im Bereich der Forschung als auch in der Lehre, werden Kontakte geschaffen, interdisziplinäre Projekte entwickelt und durchgeführt.

Kooperation Universität / Arbeiterkammer Bremen  
- Forschungstransferstelle -  
Postfach 330440, 28334 Bremen  
Telefon: (0421) 21832-78 oder -81, Fax: (0421) 2182680  
e-mail: hheseler@uni-bremen.de  
Internet: <http://labourcom.kua.uni-bremen.de/kua/>

Kooperationsstelle Hochschule – Gewerkschaften an der Uni Oldenburg  
Ammerländer Heerstr. 114-118, 26129 Oldenburg  
Telefon: (0441) 798-2909, Fax: (0441) 798-2425  
e-mail: Harald.Büsing@admin.uni-oldenburg.de  
Internet: <http://www.admin.uni-oldenburg.de/koopera/>

Kooperationsstelle Hochschule – Gewerkschaften Osnabrück  
Neuer Graben 39, 49074 Osnabrück  
Telefon: (0541) 33807-14, Fax: (0541) 3380777  
e-mail: Koophgos@uni-osnabrueck.de

Kooperationsprojekt Hochschulen – Gewerkschaften  
Region Hannover-Hildesheim  
c/o ZEW an der Uni Hannover  
Lange Laube 32, 30159 Hannover  
Telefon: (0511) 762-4754, Fax: (0511) 762-5686  
e-mail: K.Scheede@mbox.zew.uni-hannover.de  
Internet: <http://www.unics.uni-hannover.de/zew/koopgw.htm>

Kooperationsstelle Hochschulen – Gewerkschaften  
Region Südostniedersachsen an der TU Braunschweig  
Konstantin-Uhde-Str. 4, 38106 Braunschweig  
Telefon: (0531) 391-4280, Fax: (0531) 391-4282  
e-mail: B.Quentmeier@tu-bs.de  
Internet: <http://www.tu-bs.de/koop-bs/>

Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften Göttingen  
Goßlerstr. 10, 37073 Göttingen  
Telefon: (0551) 394756, Fax: (0551) 487512  
e-mail: fmussma@gwdg.de  
Internet: <http://www.kooperationsstelle.uni-goettingen.de>

Studienabteilung, Referat Beruf und Wissenschaft  
Humboldt-Universität zu Berlin  
Ziegelstraße 13c, 10117 Berlin (Mitte)  
Telefon: (030) 20 93 11 93, Fax: (030) 20 93 11 96  
e-mail: rosmarie=schwartz-jaross@uv.hu-berlin.de

Kooperationsstelle Wissenschaft/Arbeitswelt  
an der Zentraleinrichtung Kooperation der Technischen Universität Berlin  
Steinplatz 1, 10623 Berlin  
Telefon: (030) 314 21580, Fax: (030) 314 24276  
e-mail: koop@zek.tu-berlin.de

Ruhr-Universität Bochum Arbeitsstelle RUB/IG Metall  
44780 Bochum  
Telefon: (0234) 32-26899, Fax: (0234) 32-14404  
e-mail: erich.werthebach@ruhr-uni-bochum.de  
Internet: <http://rubigm.ruhr-uni-bochum.de>

Kooperationsstelle Wissenschaft - Arbeitswelt  
im Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund sfs  
Evinger Platz 11, 44339 Dortmund  
Telefon: (0231) 7285787, Fax: (0231) 7285884  
e-mail: kowa@sfs-dortmund.de

Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt  
an der Europa-Universität Viadrina  
Postfach 1786, 15207 Frankfurt (Oder)  
Telefon: (0335) 5534 902, Fax: (0335) 5534 903  
e-mail: kowa@euv-frankfurt-o.de

Kooperationsstelle Uni-DGB, Franckesche Stiftungen  
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg  
Franckeplatz 1, Haus 3, 06099 Halle (Saale)  
Telefon: (0345) 5523855, Fax: (0345) 5527250  
e-mail: koop-dgb@uni-halle.de

Kooperationsstelle Hamburg  
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg  
Telefon: (040) 2858 640, Fax.: (040) 2858 641  
e-mail: koophh@rrz.uni-hamburg.de

Kooperationsstelle Wissenschaft/Arbeitswelt für die Technische Hochschule  
und die Fachhochschule Darmstadt  
c/o DGB – Kreis Starkenburg  
Rheinstraße 50  
64 283 Darmstadt  
Tel: 06151/399 723  
e-mail: darmstadt@dgb.de

## **BAföG 2000/2001 – das GEW - Handbuch**

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) bringt jährlich ein Handbuch zum BAföG heraus. Es wird im Schüren Presseverlag verlegt (ISBN 3 – 89472 – 175 – 8) und ist über den Buchhandel erhältlich. Das neue Handbuch enthält auch alle Neuerungen der jüngsten BAföG – Novelle.

