



FORSCHUNGSBERICHT

559

Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Praktikumsverhältnisse

Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Praktikumsverhältnisse

Prognos AG
Goethestraße 85
10623 Berlin



Autorinnen und Autoren:
Dr. Oliver Ehrentraut
Heidrun Weinelt
Gwendolyn Huschik
Dr. Claudia Funke
Laura Sulzer

Juli 2020

Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Die Durchführung der Untersuchungen sowie die Schlussfolgerungen aus den Untersuchungen sind von den Auftragnehmern in eigener wissenschaftlicher Verantwortung vorgenommen worden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übernimmt insbesondere keine Gewähr für die Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Untersuchungen.

Kurzbeschreibung

Die vorliegende Studie untersucht auf Basis von wissenschaftlicher Literatur, unstrukturierten Online-Daten und Fachgesprächen die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Praktikumsverhältnisse. Ob ein Praktikum dem Mindestlohngesetz unterliegt oder nicht, hängt von dessen Art und Dauer ab. Die Analyse legt nahe, dass Praktika im Zuge der Mindestlohneinführung in ihrer Struktur teilweise so angepasst wurden, dass sie nicht dem Mindestlohngesetz unterliegen. Praktika, die nicht in den Anwendungsbereich des Mindestlohns fallen, scheinen im Vergleich zu mindestlohnpflichtigen Praktika von Arbeitgebendenseite häufiger angeboten und oft (deutlich) geringer vergütet zu werden. Das gilt besonders für Pflichtpraktika. Dabei zeigen sich – vor ebenso wie nach der Mindestlohneinführung im Jahr 2015 – deutliche Unterschiede zwischen den Branchen. In mittleren und großen Unternehmen hat der gesetzliche Mindestlohn die Praktikumsvergütung tendenziell erhöht. Die Auswirkungen des Mindestlohns auf die Anzahl an Praktikumsplätzen insgesamt bleiben mangels entsprechender Datengrundlage unbestimmt. Seit der Mindestlohneinführung an Bedeutung verloren hat die Debatte um die „Generation Praktikum“. Es sind aber diverse Ausweichreaktionen zur Umgehung des Mindestlohns zu beobachten, deren Ausmaß nicht bekannt ist und von denen einige nicht rechtskonform sind. Das komplexe Regelwerk des Mindestlohngesetzes in Bezug auf Praktika hat vor allem arbeitgebendseitig zu Beratungsbedarf und Verunsicherung geführt.

Abstract

This study examines the effects of the statutory minimum wage on internships in Germany based on scientific literature, unstructured online data, and expert interviews. Whether an internship is subject to minimum wage legislation or not depends on its type and duration. The analysis suggests that while the minimum wage was being introduced, the structure of internships was partially adjusted to ensure they would not be subject to minimum wage legislation. Employers seem to offer internships that do not fall in the scope of minimum wage more frequently compared to minimum wage-paying internships. And internships that are not subject to minimum wage legislation often seem to be remunerated at a (substantially) lower rate. This is especially true for compulsory internships. There are clear differences between different sectors, both before and after the introduction of the minimum wage in 2015. In medium-sized and large companies, the minimum wage has tended to increase the remuneration for internships. The impact of the minimum wage on the total number of internships remains uncertain because of the lack of a corresponding data base. Since the introduction of the minimum wage in Germany, debate about the "internship generation" has lost its significance. However, various reactions to bypass the minimum wage can be observed. The extent of these reactions is not known and some of them do not legally comply. The complex set of rules that make up the minimum wage legislation referring to internships has, in particular, led to a need for advice and uncertainty on the part of employers.

Inhalt

Tabellenverzeichnis	5
Abbildungsverzeichnis	6
Abkürzungsverzeichnis	7
Zusammenfassung	8
1. Hintergrund	10
2. Methodisches Vorgehen	13
2.1 Literaturanalyse	13
2.2 Erhebung und Analyse unstrukturierter Online-Daten	14
2.3 Fachgespräche	15
2.4 Zusammenführung	16
3. Untersuchungsdimensionen	17
3.1 Art und Dauer von Praktika	17
3.2 Anzahl von Praktika	21
3.3 Vergütung von Praktika	24
3.4 Wettbewerb um Praktika	29
3.5 Potenzielle Ausweichreaktionen	32
3.6 Rechtliche Unsicherheit	34
4. Fazit	37
Anhang	40
Literaturverzeichnis	43

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Befragte Institutionen	15
-----------	------------------------	----

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Überblick zur Mindestlohnpflicht für Praktika gemäß MiLoG*	11
Abbildung 2	Untersuchte Dimensionen des gesetzlichen Mindestlohns	12
Abbildung 3	Arbeitsschritte mit dem Prognos-CIT	14
Abbildung 4	Durchschnittliche Praktikumsdauer nach Art des Praktikums, in %, 2015	18
Abbildung 5	Veränderung der Einstellungspolitik für Praktika bei Startups, in %, 2015	19
Abbildung 6	Anzahl studentischer Praktikumsplätze, 2009 bis 2015 (Schätzung für 2014)	22
Abbildung 7	Anzahl an Stellenausschreibungen für Studierende (links) und an stellenausschreibenden Unternehmen (rechts), 2013 bis 2019	22
Abbildung 8	Durchschnittliche Praktikumsvergütung in Euro pro Monat, 2010 bis 2017	25
Abbildung 9	Monatliche Praktikumsvergütung in der Buchbranche, in %, 2016/2017	28
Abbildung 10	Praktikumsvergütung in der Lebensmittelbranche nach Unternehmensgröße, in Euro, 2014 bis 2017	29
Abbildung 11	Anteil von Praktika an Stellenausschreibungen für Studierende, 2013 bis 2019	33
Abbildung 12	Anrufe bei der Mindestlohn-Hotline, Anteil an Anrufen zu Praktika in % (links) und themenübergreifende Anrufzahl insgesamt (rechts), 2016 bis 2019	34
Abbildung 13	Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns	38

Abkürzungsverzeichnis

BBiG	Berufsbildungsgesetz
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
FKS	Fachdirektion Finanzkontrolle / Schwarzarbeit
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IW Köln	Institut der deutschen Wirtschaft Köln
JVM	Junge Verlagsmenschen e. V.
MiLoG	Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns
Prognos-CIT	Prognos-Competitive-Intelligence-Tool
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie untersucht die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Praktikumsverhältnisse. Mit dem Mindestlohngesetz hat der Gesetzgeber im Jahr 2015 eine Lohnuntergrenze für in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer definiert und dabei auch bestimmte Praktikumsverhältnisse berücksichtigt. Ob ein Praktikum dem Mindestlohngesetz unterliegt oder nicht, hängt von Art und Dauer des jeweiligen Praktikums ab. Die Mindestlohnpflicht gilt also nur für bestimmte Praktikumsverhältnisse.

Die Untersuchung greift auf verschiedene Datensätze und Methoden zurück. Eine Datengrundlage, die alle Praktikumsverhältnisse in der hierfür notwendigen Abgrenzung erfasst, liegt nicht vor. Die Studie nutzt darum wissenschaftliche Literatur, unstrukturierte Informationen aus dem Internet und das Wissen von Expertinnen und Experten aus eigens durchgeführten Fachgesprächen, um die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Praktika herauszuarbeiten. Die drei Quellen werden zunächst einzeln ausgewertet und anschließend im Sinne einer Triangulation miteinander verglichen und zusammengeführt.

Im Zuge der Mindestlohneinführung, so ein wesentlicher Befund der Analyse, scheinen Praktika in ihrer Struktur teilweise so angepasst worden zu sein, dass sie nicht dem Mindestlohngesetz unterliegen. Dazu zählen insbesondere Pflichtpraktika. Zu den mindestlohnpflichtigen Praktikumsverhältnissen, die nun im Vergleich zu nicht-mindestlohnpflichtigen Praktika tendenziell seltener angeboten werden, gehören auch Absolventenpraktika. Sie wurden unter dem Begriff der „Generation Praktikum“ vor der Mindestlohneinführung kritisch diskutiert. Die Debatte um die „Generation Praktikum“ hat seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns an Bedeutung verloren. Für einen erfolgreichen Berufseinstieg nach Abschluss eines Studiums bleiben Praktika aber weiterhin essenziell.

Praktika, die in den Anwendungsbereich des gesetzlichen Mindestlohns fallen, werden häufig (deutlich) höher vergütet als nicht-mindestlohnpflichtige Praktikumsverhältnisse. Insgesamt scheint die Mindestlohneinführung nicht dazu geführt zu haben, dass Praktika in Deutschland im Schnitt mit dem Mindestlohn bezahlt werden, wenngleich dies nicht die Zielsetzung des MiLoG war. Auch unvergütete Praktika wurden durch den gesetzlichen Mindestlohn offenbar nicht abgeschafft. Dabei zeigen sich – vor ebenso wie nach der Mindestlohneinführung – deutliche Unterschiede zwischen den Branchen und Unternehmensgrößen. In mittleren und großen Unternehmen ist die Vergütung von Praktika infolge des MiLoG tendenziell gestiegen, in kleinen Unternehmen und den Bereichen Kultur, Soziales, Medien und Verwaltung scheint dies nicht zuzutreffen.

Die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Anzahl an Praktikumsplätzen insgesamt bleiben unbestimmt, weil es dafür keine entsprechende Datengrundlage gibt. Die verfügbaren Informationen weisen aber überwiegend einen Rückgang in der Zahl der Praktikumsstellen um das Jahr der Mindestlohneinführung 2015 aus. Allerdings ist der Mindestlohn nicht der einzige Faktor, der das Praktikumsangebot beeinflusst (haben kann).

Über Zuschnitt, Anzahl und Vergütung der Praktika scheint der gesetzliche Mindestlohn in Teilen auch den Wettbewerb um Praktikumsstellen verändert zu haben. Die Konkurrenz um jene Praktikumsplätze, die seit 2015 mit dem Mindestlohn zu vergüten sind, hat sich tendenziell verstärkt. Bestimmten Gruppen von Praktikumsinteressierten wird der Zugang erschwert, etwa wenn ihre Studien- oder Ausbildungsordnung kein Pflichtpraktikum vorsehen, Arbeitgebende infolge des Mindestlohngesetzes aus ökonomischen Gründen aber vermehrt auf Pflichtpraktika setzen. Der

Wettbewerb um nicht-mindestlohnpflichtige Praktika wie Pflichtpraktika scheint hingegen unverändert.

Es lassen sich nachfrage- ebenso wie angebotsseitig diverse Ausweichreaktionen zur Umgehung des Mindestlohns beobachten, deren Ausmaß allerdings nicht bekannt ist und von denen einige nicht rechtskonform sind. Dazu zählt etwa der Rückgriff auf nicht-mindestlohnpflichtige Beschäftigungsverhältnisse, die (teils gesetzeswidrige) Reduzierung der vertraglichen Arbeitszeit oder die Verknüpfung der gesetzlichen Ausnahmeregelungen für studentische Pflicht- und freiwillige Kurzzeit-Praktika. Das differenzierte Regelwerk des Mindestlohngesetzes hat vor allem nachfrageseitig (bei Arbeitgebenden) zu Beratungsbedarf und Verunsicherung geführt. Grund dafür könnten vor allem Unklarheiten in der rechtlichen Abgrenzung sein, welche Praktika mindestlohnpflichtig sind und welche nicht. Für Arbeitgebende scheint die Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten durch den gesetzlichen Mindestlohn darum tendenziell aufwändiger geworden zu sein.

1. Hintergrund

Mit dem Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) ist zum 1. Januar 2015 ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Deutschland eingeführt worden. Der gesetzliche Mindestlohn betrug bei seiner Einführung 8,50 Euro pro Stunde und wurde seitdem schrittweise erhöht auf 9,35 Euro im Jahr 2020. Bis Juli 2022 soll der gesetzliche Mindestlohn nach Empfehlung der Mindestlohnkommission in vier Stufen auf 10,45 Euro steigen.

Anspruch auf den Mindestlohn haben branchenübergreifend alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ausgenommen sind lediglich Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung sowie vormals Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten nach Beschäftigungsaufnahme.

Der Gesetzgeber zielt mit dieser bundesweiten Lohnuntergrenze vorrangig auf einen verbesserten Arbeitnehmerschutz im Niedriglohnbereich. Zugleich verfolgte der Gesetzgeber mit dem MiLoG das Ziel, den Missbrauch von Praktika einzuschränken. Der Begriff Praktikantin bzw. Praktikant wurde im MiLoG erstmals gesetzlich definiert.¹ § 22 Absatz 1 Satz 2 MiLoG regelt, dass Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG) als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des MiLoG gelten - sie haben damit grundsätzlich ebenso einen Anspruch auf den Mindestlohn. Das MiLoG hat damit die bereits seit mehreren Jahren andauernde Debatte um die sogenannte „Generation Praktikum“ aufgegriffen. Praktikantinnen und Praktikanten, so die Kritik, würden teilweise als vollwertige Arbeitskräfte eingesetzt, ohne eine angemessene Vergütung und eine sichere berufliche Perspektive zu erhalten.

Das MiLoG gibt ausgehend vom grundsätzlichen Mindestlohnanspruch von Praktikantinnen und Praktikanten ein differenziertes Regelwerk vor (Abbildung 1): Freiwillige Praktika von bis zu drei Monaten vor und während Bildungsphasen sowie Pflichtpraktika fallen grundsätzlich nicht in den Anwendungsbereich des gesetzlichen Mindestlohns. Freiwillige Praktika, die länger als drei Monate dauern, sowie Praktika nach Abschluss von Ausbildung und Studium unterliegen dagegen dem MiLoG.²

Konkret regelt § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 4 MiLoG, welche Praktikumsverhältnisse nicht dem MiLoG unterfallen. Dies sind:

- Pflichtpraktika im Rahmen von Schule, Ausbildung und Studium
- Orientierungspraktika für Berufsausbildung oder Studium mit einer Dauer von bis zu drei Monaten
- freiwillige Praktika begleitend zu Berufsausbildung oder Studium mit einer Dauer von bis zu drei Monaten

¹ Nach § 22 Abs. 1 Satz 3 MiLoG gilt als Praktikantin oder Praktikant, „unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.“

² In Einzelfällen ist eine erneute Orientierung nach Abschluss denkbar. Ebenso können z. B. bei einem Zweitstudium auch erneut mindestlohnfreie Praktika durchgeführt werden.

- Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBiG³

Abbildung 1 Überblick zur Mindestlohnpflicht für Praktika gemäß MiLoG*

		Dauer des Praktikums		
		≤ 3 Monate	> 3 Monate	
Art des Praktikums	Vor Bildungsphasen			mindestlohnpflichtig nicht mindestlohnpflichtig
	Während Bildungsphasen	Pflicht		
		freiwillig		
	Nach Bildungsphasen			

Quelle: Eigene Darstellung Prognos 2020 orientiert an BMAS (2017).

* Bei der Übersicht handelt es sich um eine vereinfachende Darstellung. Sie bezieht sich nur auf Praktikantinnen und Praktikanten, die 18 Jahre oder älter sind und die nicht bei demselben Arbeitgebenden zuvor bereits ein ausbildungs-/studienbegleitendes Praktikum absolviert haben. Ebenfalls nicht-mindestlohnpflichtig sind Praktika im Rahmen einer Eingliederungsmaßnahme der Arbeitsagentur bzw. Berufsbildungsvorbereitung.

Ein Orientierungspraktikum oder ein ausbildungs- bzw. studienbegleitendes Praktikum mit einer Dauer von über drei Monaten unterliegt ab dem ersten Praktikumstag dem MiLoG. Bei der Kombination eines Pflichtpraktikums mit einem freiwilligen ausbildungs- bzw. studienbegleitenden Praktikum von maximal drei Monaten ist dagegen der gesamte Zeitraum mindestlohnbefreit. Ein ausbildungs- bzw. studienbegleitendes Praktikum ist nur mindestlohnfrei, wenn die Person nicht zuvor ein solches Praktikum bei demselben Arbeitgebenden absolviert hat; andernfalls besteht wiederum Anspruch auf den Mindestlohn, unabhängig davon, wie lange diese Praktika auseinanderliegen.

Die Mindestlohnpflicht eines Praktikums hängt also entscheidend von dessen Art und Dauer ab. Weil das MiLoG damit eine Lohnuntergrenze für bestimmte Praktika setzt, wurde die Mindestlohneinführung im Jahr 2015 teilweise von Befürchtungen um einen Abbau von Praktikumsstellen begleitet (Konegen-Grenier und Winde 2017). Je nach dem, wie sich der gesetzliche Mindestlohn letztlich auf Anzahl und Vergütung der Praktikumsplätze in Deutschland auswirkt, sind darüber hinaus wettbewerbliche Verschiebungen auf dem Praktikumsmarkt denkbar.

Box 1: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Praktikumsverhältnisse

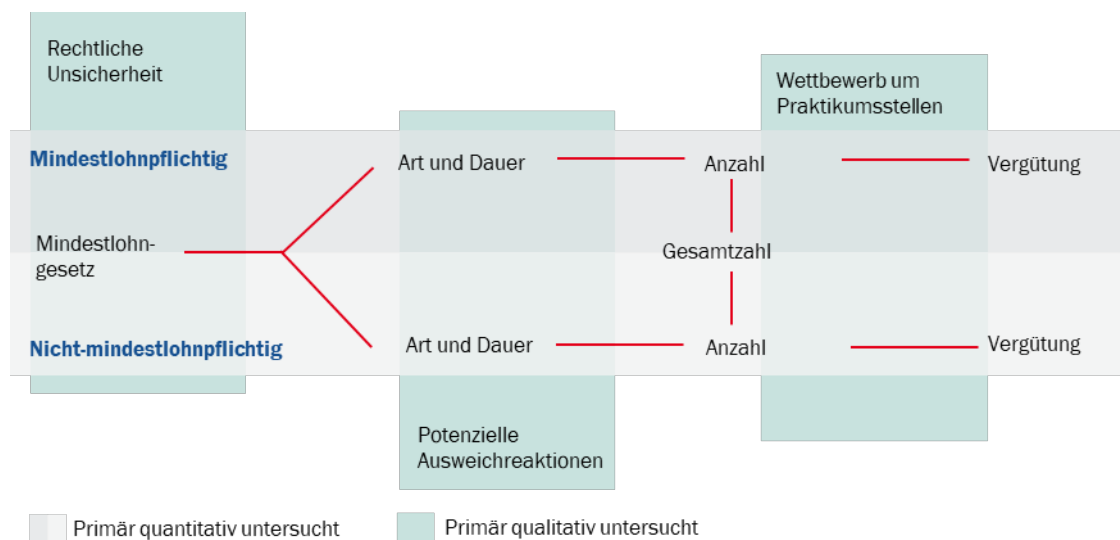
Welche Folgen COVID-19 auf Praktika hat, lässt sich derzeit noch nicht abschließend beantworten. Eine Auswertung des Karriere-Portals Glassdoor von Mai 2020 kommt zu dem Ergebnis, dass die Zahl der online ausgeschriebenen Praktikumsstellen im Zuge der Corona-Pandemie um fast die Hälfte eingebrochen ist (Altmann 2020). Die Fachgespräche mit Vertreterinnen und Vertretern ausgewählter Hochschulverwaltungen legen nahe, dass die Anbieter von Studierenden-Praktika unterschiedlich reagiert haben: Während manche von ihnen laufende Praktika abgebrochen, bereits vereinbarte

³ Bei einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III handelt es sich um ein betriebliches Praktikum. Es soll jungen Menschen mit eingeschränkter Vermittlungsperspektive als Brücke in die Berufsausbildung dienen. Eine Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBiG besteht aus qualifizierenden Angeboten von Schulen, Jugendhilfe oder der Bundesagentur für Arbeit für lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Jugendliche, um sie an eine Berufsausbildung heranzuführen.

verschoben oder frei gewordene Praktikumsplätze nicht neu besetzt hätten, hätten andere auch für Praktikantinnen und Praktikanten Möglichkeiten des mobilen Arbeitens oder gänzlich neue Praktikumsplätze etwa in Gesundheitsämtern geschaffen. Ein Vertreter eines ausgewählten Jugend-/ Studierendenverbands gab zu Bedenken, dass die für unbezahlte Praktika erforderlichen finanziellen Spielräume der Studierenden aufgrund ihrer aktuellen Situation künftig eingeschränkt sein dürften. Diese Entwicklungen wurden von den Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern allerdings nicht in Zusammenhang mit dem gesetzlichen Mindestlohn gestellt.

Die vorliegende Studie untersucht sechs Jahre nach Einführung des MiLoG, wie sich der gesetzliche Mindestlohn auf Praktikumsverhältnisse ausgewirkt hat. Im Fokus der Analyse stehen die Effekte des MiLoG auf folgende sechs Dimensionen: erstens, Art und Dauer von Praktika; zweitens, (Gesamt-)Anzahl von Praktika; drittens, Vergütung von Praktika; viertens, Wettbewerbssituation auf dem Praktikumsmarkt; fünftens, potenzielle Ausweichreaktionen und sechstens, rechtliche Unsicherheit. Die sechs Dimensionen, die je nach Datenverfügbarkeit überwiegend quantitativ oder qualitativ untersucht werden, sind in ihren Zusammenhängen in Abbildung 2 skizziert.

Abbildung 2 Untersuchte Dimensionen des gesetzlichen Mindestlohns



Quelle: Eigene Darstellung Prognos 2020.

Die Methodik der Studie wird in Kapitel 2 dargestellt. Für die Untersuchung werden verschiedene Datenquellen genutzt. Neben bisherigen Erkenntnissen aus der Mindestlohnforschung gehen eigens erhobene unstrukturierte Informationen von Webseiten sowie im Rahmen von Interviews ermitteltes Fachwissen in die Analyse ein. In Kapitel 3 werden die Befunde entlang der oben genannten Dimensionen zusammengetragen und diskutiert. Kapitel 4 schließt die Studie mit einem Fazit ab und fasst die Befunde textlich und grafisch zusammen.

2. Methodisches Vorgehen

In der Mindestlohnforschung üblicherweise genutzte Datenquellen enthalten nicht alle notwendigen Informationen, um die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Praktika kausal evaluieren zu können (Bossler et al. 2020). Keine Datenquelle erfasst sämtliche Praktika in Deutschland in der notwendigen Abgrenzung – von Praktika bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern über freiwillige und Pflichtpraktika bis hin zu berufsvorbereitenden oder studien- bzw. ausbildungsbegleitenden Praktikumsverhältnissen.

Es bedarf darum der Erhebung und Verknüpfung zusätzlicher Informationen, um Antworten auf diese Fragestellung herauszuarbeiten. Das methodische Vorgehen der vorliegenden Studie basiert auf der Triangulation verschiedener Daten und methodischer Ansätze, um ein möglichst umfassendes Bild des Sachverhalts zu bekommen. Dazu zählen

1. eine Literaturanalyse zur Untersuchung bisheriger Studien zum Thema,
2. Webcrawling und Text Mining zur Analyse unstrukturierter Daten aus dem Internet sowie
3. leitfadengestützte Interviews zur Einbindung des Wissens von Expertinnen und Experten.

Die drei Ansätze werden in den nachfolgenden Kapiteln 2.1, 2.2 und 2.3 einzeln vorgestellt. Kapitel 2.4 erläutert das methodische Vorgehen der Triangulation bei der Zusammenführung dieser Ansätze.

2.1 Literaturanalyse

Die methodische Vorgehensweise zur Auswertung der Literatur entspricht einer klassischen Literaturanalyse. Dafür werden zunächst Studien gesucht, identifiziert und gesammelt, die Praktikumsverhältnisse vor dem Hintergrund des gesetzlichen Mindestlohns thematisieren. Berücksichtigt wird deutschsprachige Literatur aus den Jahren 2015 bis Frühjahr 2020.

Im Vergleich zu anderen Bereichen der Mindestlohnforschung ist die Anzahl an Untersuchungen zu den Auswirkungen des MiLoG auf Praktikumsverhältnisse gering. Kausalanalysen auf Basis repräsentativer Daten liegen nicht vor. Das methodische Spektrum der verfügbaren Studien scheint dagegen etwas breiter als in anderen Themenfeldern rund um den Mindestlohn zu sein. Denn üblicherweise genutzte Datensätze wie das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) oder das IAB-Betriebspanel bilden Praktika nicht differenziert genug ab, um schlussfolgern zu können, inwieweit diese in den Geltungsbereich des MiLoG fallen oder nicht. Autorinnen und Autoren greifen darum u. a. auf nicht-repräsentative standardisierte Befragungen, qualitative Interviews oder Google-Search-Daten zurück.

Manche der ausgewerteten Studien sind von Verbänden herausgegeben, die als Interessenvertreter in der politischen Debatte um den Mindestlohn eigene Ziele verfolgen. Diese Studien sind in der Analyse entsprechend gekennzeichnet.

Die zum Zeitpunkt der Erarbeitung dieses Berichts vorliegenden Studien werden anschließend analysiert. Ihre Befunde zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Praktika werden systematisch zusammengetragen und verglichen.

2.2 Erhebung und Analyse unstrukturierter Online-Daten

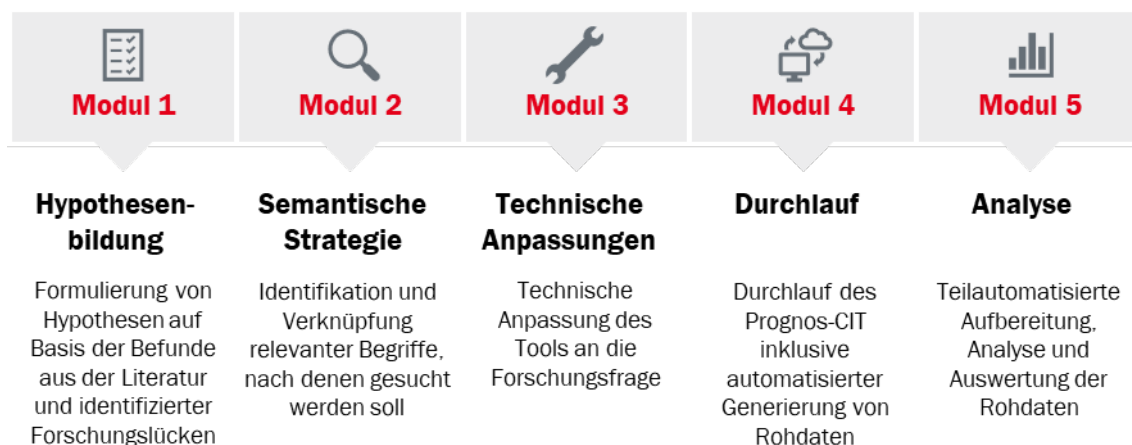
Unstrukturiert vorliegende Informationen im Internet können Zusatzinformationen liefern, die in der amtlichen Statistik oder wissenschaftlichen Untersuchungen nicht enthalten sind. Zur Analyse der Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Praktikumsverhältnisse werden sie darum als zusätzliche, nicht-wissenschaftliche Datenquelle genutzt.

Mithilfe des Prognos-Competitive-Intelligence-Tools (Prognos-CIT) lassen sich Informationen, die im Internet unstrukturiert vorliegen, automatisiert identifizieren, sammeln und analysieren. Das Prognos-CIT ist ein Webcrawler, der an verschiedene Forschungsfragen angepasst werden und Webseiten gezielt durchsuchen bzw. auswerten kann.

Das Tool ermöglicht eine (teil-)automatisierte, hypothesengeleitete Suche nach Webseiten, welche die für die zugrundeliegende Fragestellung relevanten Informationen enthalten sowie deren automatisierte Basis-Auswertungen mithilfe von Text-Mining-Verfahren. Die Datensammlung und -auswertung mithilfe des Prognos-CIT beinhaltet mehrere aufeinander aufbauende Arbeitsschritte, die in Abbildung 3 skizziert sind.

Von zentraler Bedeutung für die Ergebnisqualität ist die Definition der semantischen Suchstrategie. Sie gibt dem Prognos-CIT vor, welche Informationen für die Suche relevant sind – oder technisch ausgedrückt, nach welchen Begriffen und Begriffskombinationen das Internet durchsucht werden soll. Die semantische Strategie greift Begriffe und Vorüberlegungen aus der Literatur auf und überführt sie in ein technisch lesbares Format. Die Definition der Suchstrategie erfolgt als mehrstufiges Verfahren, bei dem die Suchstrategie durch Abgleich mit den Ergebnissen des Breitbandcrawls iterativ verfeinert wird.

Abbildung 3 Arbeitsschritte mit dem Prognos-CIT



Quelle: Eigene Darstellung Prognos 2020.

Als Output liefert das Prognos-CIT eine Datenbank mit Webseiten und deren Volltexten, die die abgefragten Suchbegriffe enthalten. Mithilfe digitaler Methoden der Dokumenten- und Textanalyse werden aus den Volltexten schrittweise die relevanten Informationen herausgefiltert und von „Datenmüll“ getrennt, der vor allem im Plaintext von generischen Webseiten enthalten ist. Webseiten, die anhand ihrer Kurzbeschreibung offensichtlich nichts mit der Fragestellung zu tun haben, werden aussortiert. Weitere Webseiten, die das Thema lediglich tangieren, werden per Filter ebenfalls aus dem Pool entfernt. Die verbleibende Auswahl an Webseiten wird schließlich händisch gesichtet und ausgewertet. Ergänzend dazu wird vereinzelt auf Desk Research zurückgegriffen, um

Hintergrundinformationen zu recherchieren, Datenquellen zu überprüfen oder einzelne Webseiten einzubeziehen, die aus rechtlichen Gründen vom Webcrawler nicht berücksichtigt werden können.

Bei den per Webcrawler aufgespürten Informationen handelt es sich – wie üblich bei Breitbandcrawls dieser Art – in aller Regel um nicht-wissenschaftliche Informationen. Wissenschaftlichen Kriterien in Bezug auf Datenqualität und Methodik, z. B. der Repräsentativität einer Stichprobe in Befragungen, genügen sie zumeist nicht. Vielmehr handelt es sich um Einzelfallbetrachtungen, qualitative Brancheninformationen oder Verweise auf Umfragen kleineren Umfangs. Gleichwohl liefert diese Methodik eine Vielzahl an wertvollen qualitativen Einschätzungen, Beispielen oder zusätzlichem Datenmaterial, die die weiteren, „klassischen“ Befunde ergänzen.

2.3 Fachgespräche

Zur Validierung, Einordnung und Vertiefung der Ergebnisse der Literatur- und Online-Datenanalysen wurden in den Monaten Mai bis Juli 2020 Fachgespräche mit Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmensverbänden, Jugend-/Studierendenverbänden, Hochschulverwaltungen und Wissenschaft durchgeführt. Die Identifikation geeigneter Expertinnen und Experten erfolgte mittels Desktop-Recherche. Ausschlaggebend für die Auswahl der Expertinnen und Experten war ein möglichst enger inhaltlicher Bezug zum Themenkomplex Mindestlohn und Praktika sowie eine möglichst ausgewogene Abdeckung von Branchen und Regionen.

Tabelle 1 Befragte Institutionen

Unternehmensverbände
BVMW – Bundesverband mittelständische Wirtschaft – Unternehmerverband Deutschlands e. V.
BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. (schriftlich)
GWA – Gesamtverband Kommunikationsagenturen GWA e. V.
VDMA – Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e. V.
vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.
Unternehmensverband (anonym)
Jugend-/Studierendenverbände
DGB-Jugend
fzs – freier Zusammenschluss von student*innenschaften
GEW-Studis – Bundesausschuss der Studentinnen und Studenten der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
jvm – Junge Verlagsmenschen e. V.
Hochschulverwaltungen
Hertie School of Governance, Career Development
FHWS – Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt, Praktikumsbeauftragter
WHU – Otto Beisheim School of Management, Career Center
Universität, Career Service (anonym)
Wissenschaft
Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V.
Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)
Sonstige
Online-Stellenbörse Index
Telemark, Mindestlohnhotline
Zoll, Fachdirektion Finanzkontrolle / Schwarzarbeit

Quelle: Eigene Darstellung Prognos 2020.

Insgesamt wurden Gespräche mit 18 Expertinnen und Experten aus 17 verschiedenen Institutionen geführt (Tabelle 1). Die Gespräche fanden als leitfadengestützte Interviews überwiegend telefonisch, zum Teil auch als Videokonferenz statt und wurden in Ergebnisprotokollen dokumentiert. Der Interviewleitfaden findet sich im Anhang dieser Studie. Zwei Institutionen bzw. deren Vertreterinnen und Vertreter zogen es vor, die Fragestellungen schriftlich zu beantworten. Damit wurden insgesamt 19 Institutionen in mündlicher oder schriftlicher Form für die vorliegende Studie befragt. Die erhobenen Daten wurden inhaltsanalytisch ausgewertet.

Die Befunde aus den Fachgesprächen sind vor dem institutionellen Hintergrund der einzelnen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner zu betrachten. Aufgrund ihrer Rolle als Interessenvertretung gilt dies insbesondere für die Einschätzungen von Sozialpartnern und Verbänden. In der nachfolgenden Analyse erfolgt darum an entsprechender Stelle eine grobe institutionelle Einordnung der jeweiligen Interviewpartnerinnen und Interviewpartner.

2.4 Zusammenführung

Um die Frage nach den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Praktika aus verschiedenen Perspektiven betrachten zu können, werden die zuvor beschriebenen Methoden bzw. Datenquellen miteinander kombiniert. Bei den für diese Untersuchung genutzten Quellen handelt es sich, wie beschrieben, um quantitative und qualitative Daten. Damit einher geht die Frage nach der Gewichtung beider Datentypen. Eine erprobte Systematik, wie die Daten mit ihren unterschiedlichen Erhebungsweisen und Gütekriterien im Rahmen einer Triangulation zusammengeführt werden, gibt es nicht, siehe etwa Flick (2004).

Für diese Studie wird folgendes Verfahren gewählt: Die Analyse von Art und Dauer, Anzahl und Vergütung von Praktika beruht mehrheitlich auf quantitativen Daten, während die Analyse von Wettbewerb, potenziellen Ausweichreaktionen und rechtlicher Unsicherheit überwiegend qualitativ erfolgt. Kausal-analytische Schlussfolgerungen in einem streng quantitativen Sinne erlaubt keine der benutzten Quellen und begründet damit die hier gewählte alternative Methodik unter Verwendung unterschiedlicher Perspektiven. Die Triangulation der drei Ansätze ermöglicht es aber, diverse Hinweise auf potenzielle mindestlohninduzierte Effekte zusammenzuführen, abzugleichen und zu bewerten. Die Ergebnisse aus der Triangulation werden nachfolgend in jedem Unterkapitel in Form von Thesen zusammengefasst und im Fazit grafisch dargestellt.

3. Untersuchungsdimensionen

Auf die Einführung des MiLoG und die damit einhergehenden Regularien für Praktikumsverhältnisse haben Arbeitgebende sehr unterschiedlich reagiert (Koch et al. 2018). Die Befunde aus den verschiedenen Datenquellen werden im Folgenden thematisch sortiert zusammengeführt. Im Fokus stehen die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Art und Dauer (Kapitel 3.1), Zahl (Kapitel 3.2) und Vergütung (Kapitel 3.3) der Praktikumsstellen. Zusätzlich diskutiert werden Wettbewerb (Kapitel 3.4), potenzielle Ausweichreaktionen (Kapitel 3.5) und rechtliche Unsicherheit (Kapitel 3.6). Die wichtigsten Befunde finden sich zu Beginn eines jeden Abschnitts kurz zusammengefasst.

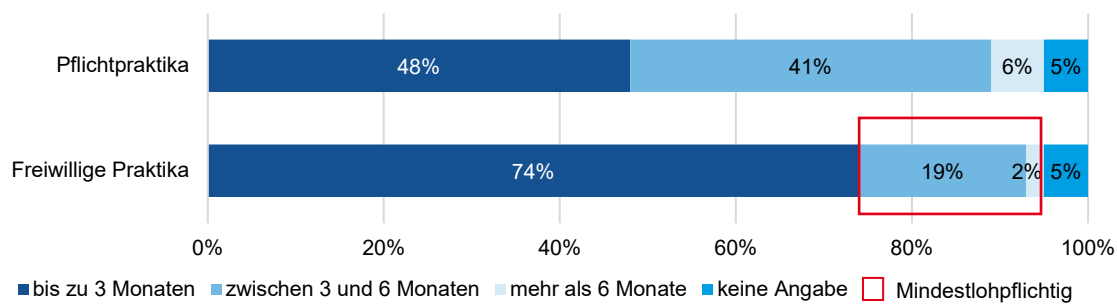
3.1 Art und Dauer von Praktika

Art und Dauer der Praktika sind laut MiLoG ausschlaggebend dafür, ob der gesetzliche Mindestlohn gezahlt werden muss oder nicht. Vor allem Pflichtpraktika nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und freiwillige Praktika mit einer Dauer von bis zu drei Monaten vor und während Bildungsphasen nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 und 3 fallen nicht in den Anwendungsbereich des MiLoG, während bei längeren freiwilligen Praktika und Praktika nach Abschluss von Ausbildung und Studium Anspruch auf den Mindestlohn besteht. Dieses Kapitel analysiert die strukturellen Veränderungen von Praktika vor dem Hintergrund des gesetzlichen Mindestlohns.

Art und Dauer der Praktikumsverhältnisse insgesamt

Repräsentative Daten zur Anzahl von Praktika differenziert nach Art und Dauer liegen nicht vor. Literatur und Fachgespräche liefern aber starke Hinweise, dass mit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns eine relative Verschiebung hin zu mindestlohnbefreiten Praktika stattgefunden hat. Mit Blick auf die Dauer finden sich in Literatur und Stellungnahmen von Branchenverbänden (Mindestlohnkommission 2018b) Hinweise darauf, dass im Zuge der Mindestlohneinführung die Länge der Praktika tendenziell reduziert wurde. Dies zeigen etwa nicht-repräsentative Befragungen von Praktikantinnen und Praktikanten durch CLEVIS Consult: Während vor Einführung des MiLoG 22 Prozent der Befragten ein Praktikum von bis zu drei Monaten Dauer absolviert hatten, trifft dies nach der Mindestlohneinführung auf 30 Prozent zu (Mindestlohnkommission 2020).

Neben qualitativen Befunden aus den Fachgesprächen legt auch die Studie von Jacob-Puchalska (2016) auf Basis einer nicht-repräsentativen Randstad-ifo-Personalleiterbefragung nahe, dass sich diese Entwicklung auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zurückführen lässt. Die Studie differenziert zwischen freiwilligen Praktika und Pflichtpraktika: In drei von vier befragten Unternehmen mit freiwilligen Praktikumsstellen im Jahr 2015 dauern diese im Schnitt maximal drei Monate und liegen damit im mindestlohnbefreiten Zeitraum (Abbildung 4). Pflichtpraktika dagegen, die unabhängig von ihrer Länge nicht dem MiLoG unterliegen, dauern häufig länger. Jacob-Puchalska (2016) ermittelt damit einen deutlich höheren Anteil mindestlohnbefreiter Praktika als CLEVIS Consult. Letztere differenziert allerdings nicht nach freiwilligem Praktikum und Pflichtpraktikum, zudem unterscheiden sich die zwei Studien in Erhebungsdesign und Stichprobenstruktur.

Abbildung 4 Durchschnittliche Praktikumsdauer nach Art des Praktikums, in %, 2015

Quelle: Eigene Darstellung Prognos 2020 auf Basis Jacob-Puchalska (2016). Kurzpraktika vor oder während Bildungsphasen sind vom Mindestlohn befreit.

Weil Pflichtpraktika von den Regelungen des Mindestlohns generell ausgenommen sind, werden Praktikumsverhältnisse seit dem Jahr 2015 scheinbar verstärkt in dieser Form ausgeschrieben. Waren laut Jacob-Puchalska (2016) vor Einführung des Mindestlohns freiwillige Praktika unter den befragten Unternehmen noch verbreiteter als Pflichtpraktika, so lagen im Jahr 2015 beide Praktikumsarten gleichauf. Koch et al. (2018) beschreiben in ihrer qualitativen Untersuchung Fälle von Unternehmen, die seit 2015 aufgrund des Mindestlohns ausschließlich Pflichtpraktika anbieten. Ähnlich argumentieren verschiedene Online-Quellen. Aufgrund der Mindestlohnspflicht scheint auch das Angebot an Absolventenpraktika rückläufig. Darauf verweist etwa das Career Center einer großen Universität in seinem Online-Auftritt. Die Universität greift dabei auch Kritikpunkte aus der Debatte um die „Generation Praktikum“ auf, die mit dem MiLoG adressiert wurden: Die Hochschule empfiehlt ihren Absolventinnen und Absolventen eine sorgfältige Abwägung bei der Frage, inwieweit nach Abschluss des Studiums (weitere) Praktika notwendig sind, weil gerade bei Absolventenpraktika die Gefahr bestünde, als qualifizierte Berufseinsteigerin bzw. als qualifizierter Berufseinsteiger von Arbeitgebenden ausgenutzt zu werden.

Neben der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns könnten zu dieser relativen Verschiebung hin zu Pflichtpraktika auch angebotsseitige Effekte beigetragen haben. Denn Pflichtpraktika wurden in den vergangenen Jahren – u. a. bedingt durch den Bologna-Prozess – zunehmend in die Studienordnungen an deutschen Universitäten integriert und Studierende stellen traditionell die größte Gruppe der Praktikantinnen und Praktikanten (Scheier et al. 2016a). Dabei handelt es sich allerdings um einen langfristigen Trend, der bereits vor Einführung des MiLoG eingesetzt hat. Der gesetzliche Mindestlohn – so die Argumentation eines befragten Studierendenvertreters – hat Pflichtpraktika für Arbeitgebende aufgrund der Ausnahmeregelung nun zusätzlich attraktiver macht.

Unter den nicht-mindestlohnpflichtigen Arten von Praktikumsverhältnissen scheinen Pflichtpraktika seit der Mindestlohneinführung relativ häufiger angeboten zu werden als freiwillige Kurzpraktika. Darauf verweisen vor allem die Fachgespräche mit Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmensverbänden. Unter ihnen besteht Konsens, dass Arbeitgebende Praktikumsplätze, die ab 2015 mit dem Mindestlohn zu bezahlen gewesen wären, tendenziell abgebaut haben, sofern sie nicht bereits vorher in etwa auf Mindestlohn-Niveau vergütet wurden. Dafür seien tendenziell mehr Plätze besonders für Pflichtpraktika geschaffen worden, zum Teil auch für freiwillige Kurzpraktika. Ein Befragter begründet dies damit, dass das Risiko einer falschen rechtlichen Einordnung bei Pflichtpraktika geringer sei als bei freiwilligen Praktika (Kapitel 3.6).

Von Arbeitgebendenseite werden die strukturellen Anpassungen der Praktikumsstellen und die damit teilweise verbundene Reduzierung mindestlohnpflichtiger Praktika im Wesentlichen mit hohen Personalkosten infolge des MiLoG begründet (Fachgespräche, Jacob-Puchalska 2016, Koch et al.

2018). Laut mehreren Interviewpartnerinnen und -partnern hätte es sich bei den infolge des MiLoG abgebauten Praktika zumindest zum Teil um Praktika mit geringem Bildungscharakter gehandelt, die für Praktikantinnen und Praktikanten von entsprechend geringem Wert gewesen seien. Nachfrageseitig ebenfalls relevant für Art und Dauer von Praktika sind offenbar die zeitlichen Ressourcen, die mit der Einarbeitung von Praktikantinnen und Praktikanten sowie der rechtlich komplizierten Einordnung des jeweiligen Praktikums gemäß MiLoG (Kapitel 3.6) verbunden sind.

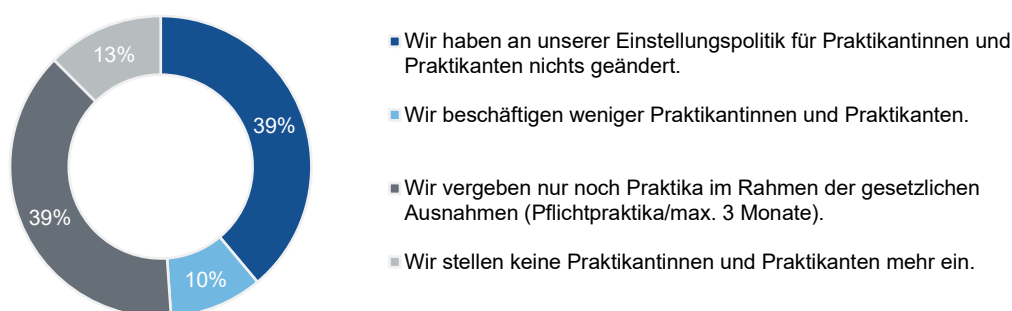
Art und Dauer der Praktikumsverhältnisse nach Branche und Unternehmensgröße

In den Online-Daten finden sich schlaglichtartige Hinweise darauf, in welchen Branchen und Unternehmensgrößen der Zuschnitt auf mindestlohnbefreite Praktikumsverhältnisse besonders ausgeprägt zu sein scheint. Die Wirtschaftszweige zeichnen sich tendenziell durch ein geringeres Lohnniveau aus.

Gerade in Kultur, Medien, Verlagswesen, Übersetzungsbranche oder Bildung werden wohl verstärkt oder ausschließlich Praktika ausgeschrieben, die nicht dem gesetzlichen Mindestlohn unterliegen (Schoder 2015, Schuster 2016, Grunert 2017, Peschel und Wandscher 2015, Hornberger 2019). Sehr ausgeprägt scheint diese Entwicklung bei Kommunikations- und Werbeagenturen. Dem befragten Verbandsvertreter zufolge dominieren Pflichtpraktika mit einem geschätzten Anteil von 90 Prozent das Praktikumsangebot der Agenturen heute klar, mindestlohnpflichtige Praktika werden nur vereinzelt angeboten. In der bayerischen Metall- und Elektroindustrie dagegen haben einer verbandsinternen Befragung aus dem Jahr 2015 zufolge nur knapp 16 Prozent der Unternehmen mit dem ausschließlichen Angebot von Pflichtpraktika auf die Mindestlohneinführung reagiert. Auf das Praktikumsangebot von knapp der Hälfte der befragten Industrieunternehmen hatte das MiLoG keine Auswirkungen (Mindestlohnkommission 2018b).⁴

Unter jüngeren, innovativen Betrieben sind die Strukturanpassungen der Praktika infolge des MiLoG ebenfalls zu beobachten: Laut Startup Monitor 2015 des Bundesverbands Deutscher Startups bieten 39 Prozent der befragten Startups aufgrund des MiLoG nur noch mindestlohnbefreite Praktika an (Ripsas und Tröger 2015, Abbildung 5).⁵ Ebenso viele haben an ihrer Einstellungspolitik für Praktika im Jahr 2015 nichts geändert.

Abbildung 5 Veränderung der Einstellungspolitik für Praktika bei Startups, in %, 2015



Quelle: Eigene Darstellung Prognos 2020 auf Basis Ripsas und Tröger (2015). Werte gerundet.

⁴ Umfrage unter 192 Unternehmen der bayerischen Metall- und Elektroindustrie im Sommer 2015 durch den Verband bayme / vbm.

⁵ Die Daten basieren auf einer nicht-repräsentativen Online-Befragung von gut 1.000 deutschen Startups im Frühjahr 2015.

Längere Praktika werden vor allem von Großunternehmen ab 250 Mitarbeitenden angeboten. Laut einer Unternehmensbefragung ist die Durchschnittsdauer von studentischen Praktika in mittelgroßen Firmen im Jahr 2015 im Vergleich zu 2012 weitgehend unverändert bei zwei Monaten geblieben – und damit in der Regel ohnehin mindestlohnbefreit –, während sie bei Großunternehmen auf vier Monate angestiegen ist (Konegen-Grenier und Winde 2017).⁶ Für den gleichen Zeitraum zeigen die Befragungsdaten einen Rückgang der studentischen Praktikumsstellen bei Großunternehmen, aber nicht bei mittelgroßen Unternehmen. Die Studienautorinnen und -autoren führen diesen Befund darauf zurück, dass Großunternehmen auch nach Einführung des MiLoG längere Praktika für Studierende anbieten und diese auch höher vergüten (Kapitel 3.3), einen Teil dieser gestiegenen Personalkosten aber mit einem Abbau von Praktikumsplätzen ausgleichen. Die tendenzielle Verkürzung der Praktikumsdauer infolge der Mindestlohneinführung bestätigt diese Untersuchung also nicht. Allerdings erfasst die Studie keine Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden und differenziert nicht nach freiwilligen Praktika und Pflichtpraktika.

In Branchen wie Kultur, Medien, Kommunikation und in Startups scheint der Mindestlohn tendenziell also eine stärkere Anpassung von Art und Dauer der Praktikumsplätze mit sich gebracht zu haben als in Industrie und Großunternehmen, die in der Regel eine höhere Vergütung bieten. Eine befragte Fachgesprächspartnerin eines Unternehmensverbands argumentiert, dass letztlich die Konkurrenz um Nachwuchskräfte entscheidend ist: Je höher der branchen- und regionenspezifische Wettbewerb um Praktikantinnen und Praktikanten als zukünftige Nachwuchskräfte, desto weniger hat sich das MiLoG auf die Struktur des Praktikumsangebots ausgewirkt, da diese Praktika bereits vor 2015 auf oder über Niveau des gesetzlichen Mindestlohns vergütet wurden. Für vom Fachkräftemangel betroffene gemeinnützige Unternehmen, deren Dienste durch die öffentliche Hand finanziert werden und deren finanzielle Budgets darum begrenzt sind, gilt dies laut Deutschem Caritasverband nicht (Mindestlohnkommission 2018b). Die Anpassung des Praktikumsangebots infolge des MiLoG kann die Nachwuchsgewinnung zusätzlich erschweren, wenn Arbeitgebenden durch den tendenziellen Wegfall von Praktika für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger weniger Rekrutierungswege zur Verfügung stehen (Fachgespräche, Koch et al. 2018).

Relevanz von Art und Dauer der Praktikumsverhältnisse

Die Veränderungen in der Struktur der Praktika machen deutlich, dass Art und Dauer des Praktikums an Bedeutung gewonnen haben. Dieser nachfrageseitige Befund spiegelt sich u. a. in den Stellenausschreibungen wider, die teilweise bereits im Titel die Art des Praktikums definieren.

Praktikantinnen und Praktikanten scheinen ihr Suchverhalten darauf angepasst zu haben. Online-Stellenbörsen stellen beispielsweise Filter zur Verfügung, um gezielt nach freiwilligen Praktika, Pflichtpraktika oder Schülerpraktika suchen zu können. Wissenschaftliche empirische Evidenz liefert die Studie von Bossler und Wegmann (2019). Mithilfe von Google-Search-Daten belegen sie, dass die Unterscheidung nach freiwilligem Praktikum und Pflichtpraktikum bei der angebotsseitigen Suche nach Praktikumsstellen im Zuge der Mindestlohn-Einführung eine signifikant größere Rolle spielt.

Zusammenfassende Thesen

⁶ Die durchschnittliche Praktikumsdauer von Großunternehmen im Jahr 2012 ist in der Studie nicht genannt. Die Angaben beruhen auf einer repräsentativen Befragung von gut 1.000 Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten im Frühjahr 2016. Bei der Studie handelt es sich um eine Publikation des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) Köln und des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft.

THESE 1: Die Einführung des MiLoG macht gerade aufseiten der Arbeitgebenden eine genaue Differenzierung verschiedener Praktikumsverhältnisse erforderlich.

THESE 2: Die Einführung des MiLoG hat tendenziell zu einer Verschiebung hin zu nicht-mindestlohnpflichtigen Praktikumsverhältnissen geführt.

THESE 3: Die Einführung des MiLoG hat das Praktikumsangebot in den verschiedenen Branchen – u. a. in Abhängigkeit von Lohnniveau und bisheriger Praktikumsstruktur – in unterschiedlichem Maße betroffen.

3.2 Anzahl von Praktika

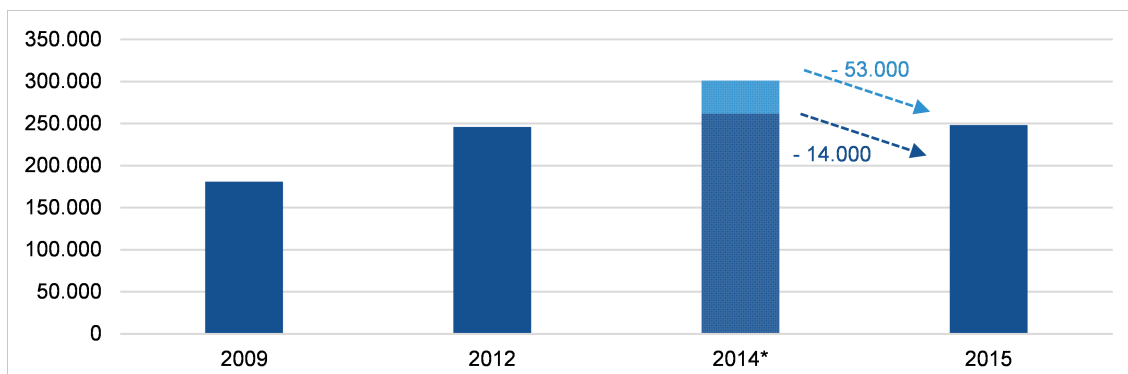
Die Abgrenzung von Praktikumsverhältnissen gemäß MiLoG hat wie zuvor erläutert zu gewissen Verschiebungen in der Struktur von Praktikumsverhältnissen geführt. Daran schließt sich die Frage an, inwieweit die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns auch die Anzahl der zur Verfügung stehenden Praktika verändert hat. Die Auswirkungen des MiLoG auf die Nachfrage nach Praktikantinnen und Praktikanten ist Untersuchungsgegenstand dieses Kapitels.

Zahl der verfügbaren Praktikumsstellen insgesamt

Es ist keine Datenquelle verfügbar, die alle Praktikumsplätze in Deutschland systematisch und mit dem nötigen Differenzierungsgrad erfasst. Es gibt jedoch Datensätze, die für bestimmte Teilgruppen von Praktika eine deskriptive Analyse von Entwicklungen über die Zeit erlauben. Sie weisen überwiegend einen Rückgang der Praktikumsstellen um das Jahr der Mindestlohneinführung aus.

Im Jahr 2015 gab es in Deutschland einer Unternehmensbefragung zufolge ca. 250.000 studentische Praktikumsplätze bei Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden (Konegen-Grenier und Winde 2017).⁷ Demnach standen im Jahr 2015 etwa gleich viele studentische Praktikumsstellen zur Verfügung wie im Jahr 2012 (Abbildung 6). Allerdings haben die Studierendenzahlen im gleichen Zeitraum kontinuierlich zugenommen. Konegen-Grenier und Winde (2017) schätzen auf Basis extrapolierter Werte in ihrer Studie von IW Köln und Stifterverband, dass die Zahl studentischer Praktikumsplätze zum Jahreswechsel von 2014 auf 2015 um 14.000 bis 53.000 gesunken ist. Das entspricht einem Anteil von 5 Prozent bzw. 18 Prozent der Praktikumsplätze. Die Studie zeigt damit, dass sich der Trend aus den vorangegangenen Jahren in der Entwicklung der studentischen Praktikumsstellen bei Unternehmen dieser Größenklasse im Jahr 2015 nicht fortgesetzt hat. Gleichwohl ist die Zeitreihe mit drei Datenpunkten vergleichsweise kurz.

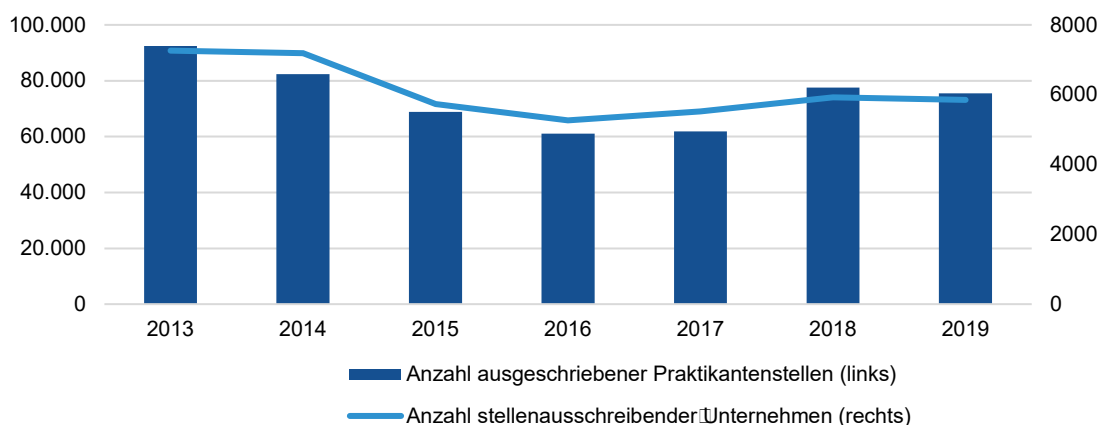
⁷ Eine Praktikumsstelle wird je nach Dauer und unternehmensspezifischer Personalplanung in einem Jahr ggf. mehrfach besetzt. Die Zahl beruht auf einer repräsentativen Befragung von gut 1.000 Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten im Frühjahr 2016.

Abbildung 6 Anzahl studentischer Praktikumsplätze, 2009 bis 2015 (Schätzung für 2014)

Quelle: Eigene Darstellung Prognos 2020 auf Basis Konegen-Grenier und Winde (2017).

* Wert für 2014 wurde extrapoliert auf Basis der Vorjahresentwicklung der Studierendenzahl (Variante 1, 262.000 Praktika im Jahr 2014, dunkelblau meliert) bzw. der Praktikastellen (Variante 2, 301.000 Praktika im Jahr 2014, hellblau meliert). Im Jahr 2014 fand keine Erhebung statt.

Eine längere Zeitreihe studentischer Praktikumsstellen liefern die Auswertungen von Stellenanzeigen durch Index Research.⁸ Die Zahl der erfassten Praktikumsstellen für Studierende war demnach von 2013 – also bereits vor Einführung des MiLoG – bis 2016 rückläufig (Abbildung 7). Mit Einführung des MiLoG im Jahr 2015 weisen die Daten einen Rückgang um 16 Prozent im Vergleich zum Vorjahr aus. Um das Jahr der Mindestlohneinführung ist somit eine gewisse Trendänderung zu beobachten. Obwohl die Anzahl ausgeschriebener Praktikumsstellen ab dem Jahr 2017 wieder zugenommen hat, wurde das Niveau aus dem Jahr 2013 bis 2019 nicht wieder erreicht.

Abbildung 7 Anzahl an Stellenausschreibungen für Studierende (links) und an stellenausschreibenden Unternehmen (rechts), 2013 bis 2019

Quelle: Eigene Darstellung Prognos 2020 auf Basis Index Research.

Einen anhaltend rückläufigen Trend in der Zahl der Praktikumsstellen pro Betrieb auch nach dem Jahr 2017 zeigt das repräsentative IAB-Betriebspanel für betriebliche Praktika (Bossler et al. 2020).⁹ Diese Entwicklung setzte allerdings bereits Jahre vor Inkrafttreten des MiLoG ein und unterscheidet

⁸ Ausgewertet wurden Stellenanzeigen aus 148 Printmedien und 27 Online-Jobbörsen. Die Analysen wurden im Rahmen des Fachgesprächs mit einer Vertreterin von Index Research zur Verfügung gestellt.

⁹ Das IAB-Betriebspanel erfasst die betrieblichen Praktikantinnen und Praktikanten zum Stichtag 30.06. des jeweiligen Befragungsjahrs. Bossler et al. (2020) weisen darauf hin, dass dieser Zeitpunkt außerhalb der Semesterferien gerade für studentische Praktika eher untypisch ist.

sich nicht zwischen vom Mindestlohn betroffenen und nicht betroffenen Betrieben. Eine Auswertung des Personaldienstleisters Adecco weist für den Zeitraum zwischen Juni 2015 und Mai 2016 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum ebenfalls rückläufige Praktikumszahlen aus, wobei deren Studiendesign und Stichprobenzuschnitt nicht erläutert werden (FOCUS Online 2016).¹⁰

Mehrere Datensätze weisen somit auf einen Rückgang an Praktikumsplätzen um das Jahr 2015 hin. Weil es sich dabei um deskriptive Befunde handelt, lassen sich die Effekte des Mindestlohns nicht von etwaigen anderen Ursachen abgrenzen, die die Zahl der Praktikumsstellen ebenfalls beeinflussen können. Dazu zählen insbesondere konjunkturbedingte Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sowie die Entwicklung der Studierendenzahlen, auf die Bossler et al. (2020) und Konegen-Grenier und Winde (2017) verweisen. Box 2 diskutiert verschiedene Hinweise für mindestlohninduzierte Effekte, die sich aber nicht vollständig belegen und isolieren lassen.

Box 2: Trendänderung durch den Mindestlohn?

Gesamtwirtschaftlich war der Zeitraum zwischen den Jahren 2013 und 2019 von einer positiven Beschäftigungsentwicklung geprägt (Mindestlohnkommission 2020). Bossler et al. (2020) argumentieren, dass eine positive Arbeitsmarktentwicklung die Zahl an Praktikantinnen und Praktikanten in Betrieben senken kann, sofern sie Arbeitssuchenden einen direkten Eintritt in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis ermöglicht. Die Einführung des Mindestlohns fiel außerdem in eine Zeit kontinuierlich steigender Studierendenzahlen (Konegen-Grenier und Winde 2017) und vermehrter Integration von Pflichtpraktika in Studienordnungen (Kapitel 3.1). Diese Entwicklungen würden in der Tendenz die Zahl der Praktikumsstellen steigen lassen.

Die in der Literatur als zentrale Treiber beschriebenen Entwicklungen beeinflussen die Zahl der Praktikumsplätze somit gegenläufig und beziehen sich auf langjährige Trends. Die Trendänderungen um das Jahr der Mindestlohneinführung in den Daten von Index Research sowie Konegen-Grenier und Winde (2017) lassen vor diesem Hintergrund vermuten, dass es gewisse strukturelle Änderungen bei studentischen Praktikumsverhältnissen gegeben haben könnte, die auf anderen Faktoren basieren. Die nächsten Absätze diskutieren mögliche Indizien dafür, dass diese Veränderungen in Zusammenhang mit dem MiLoG stehen, und werfen dafür einen genaueren Blick in die Literatur.

In ihrer qualitativen Untersuchung berichten Koch et al. (2018) von Betrieben, die aufgrund des gesetzlichen Mindestlohns keine Praktika mehr anbieten. Auch laut der Unternehmensbefragung von IW Köln und Stifterverband hat jedes sechste befragte Unternehmen (17 %), das 2015 Praktikumsplätze angeboten hat, die Zahl der Praktika aufgrund der Einführung des MiLoG reduziert (Konegen-Grenier und Winde 2017). Gleichzeitig legt die Studie nahe, dass der Mindestlohn die Zahl der Praktikumsstellen positiv beeinflussen kann: 6 Prozent haben ihre Praktikumsstellen infolge des Mindestlohns ausgeweitet, bei drei Viertel der befragten Unternehmen blieb die Zahl ihrer Praktikumsplätze unverändert. Laut ifo Institut (2020) haben 7 Prozent der betroffenen Unternehmen, die im Rahmen der nicht-repräsentativen Randstad-ifo-Personalleiterbefragung von 2019 befragt wurden, infolge der Mindestloohnerhöhung 2019 die Zahl ihrer Praktikumsstellen gesenkt, 6 Prozent erhöht.

Ein solcher mindestlohninduzierter Anstieg könnte mit dem Argument von Bossler et al. (2020) erklärt werden. Demnach kann der Mindestlohn die Zahl mindestlohnbefreiter Praktikumsplätze in

¹⁰ Nähere Informationen zu Stichprobe und Studiendesign waren auf Nachfrage nicht zu erhalten.

einem Betrieb steigen lassen, wenn der Einsatz von Praktikantinnen und Praktikanten erhöhte Personalkosten für regulär vom Mindestlohn betroffene Beschäftigte kompensieren soll. Diese sind in der Studie von Konegen-Grenier und Winde (2017) tendenziell unterrepräsentiert, weil Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeitenden darin nicht erfasst sind, die von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns insgesamt aber stärker betroffen sind (Mindestlohnkommission 2020).

Dazu passt, dass sich der Anteil der Unternehmen, die Praktika anbieten, laut Konegen-Grenier und Winde (2017) im Jahr 2015 im Vergleich zu den Vorjahren nicht verändert hat, während Jacob-Puchalska (2016) unter Berücksichtigung von Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden hier einen deutlichen Rückgang von 77 Prozent auf 43 Prozent der befragten Unternehmen beobachtet.

Die Analysen von Index Research weisen ebenfalls auf eine rückläufige Zahl an Unternehmen hin, die seit der Mindestlohneinführung Praktika für Studierende ausschreiben. Demnach veröffentlichten im Jahr 2015 20 Prozent weniger Firmen Praktikumsstellenanzeigen für Studierende als im Vorjahr (Abbildung 7). Die Zeitreihe verläuft dabei ähnlich wie die Zeitreihe zur Zahl der studentischen Praktikumsplätze, zeigt im Jahr der Mindestlohneinführung aber einen auffälligeren Rückgang.

Schlussendlich sprechen verschiedene Befunde für mindestlohninduzierte Effekte auf die Zahl der Praktikumsplätze, die sich aber nicht klar voneinander abgrenzen und kausal-analytisch nachweisen lassen.

Zahl der verfügbaren Praktikumsstellen nach Branche

Mit Blick auf branchenspezifische Auswirkungen des Mindestlohns auf die Zahl an Praktikumsplätzen deuten sich zunächst die gleichen Muster an wie in Kapitel 3.1. Es finden sich Hinweise darauf, dass es in Startups und Dienstleistungsbranchen wie Kultur, Verlagswesen oder Kommunikation infolge des MiLoG teilweise zu einem Abbau von Praktikumsplätzen gekommen ist. Das Veranstaltungswesen scheint ebenfalls betroffen (FAMAB 2018). Von branchenübergreifend rückläufigen Praktikumsstellen infolge des MiLoG – auch in der Industrie – berichten diverse Verbände in ihren Stellungnahmen zur schriftlichen Anhörung der Mindestlohnkommission (Mindestlohnkommission 2018b). Ohne nähere Spezifikation ihrer Daten weist auch FOCUS Online (2016) einen deutlichen Abbau von Praktikumsstellen in der Industrie aus.

Zusammenfassende Thesen

THESE 4: Die Einführung des MiLoG ist einer von mehreren Einflussfaktoren auf die Zahl der Praktikumsstellen.

THESE 5: Ein eindeutiger von der Einführung des MiLoG ausgehender Effekt auf die um das Jahr 2015 rückläufige Gesamtzahl an Praktikumsstellen lässt sich auf Basis der verfügbaren Daten nicht bestimmen.

3.3 Vergütung von Praktika

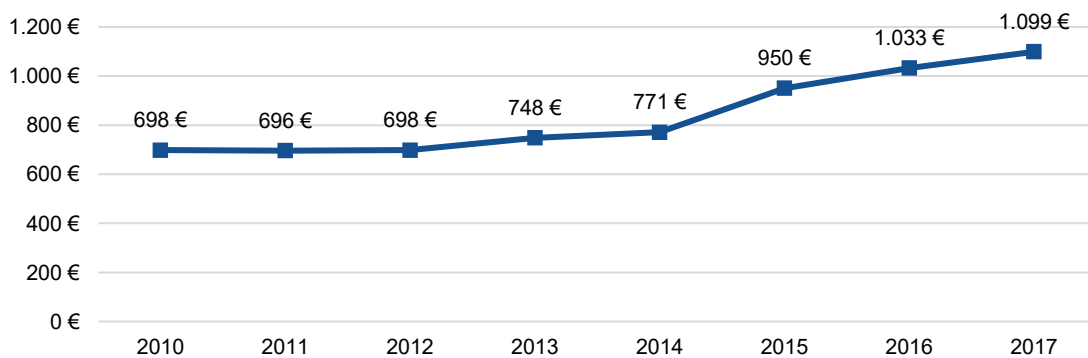
Wie Kapitel 3.1 zeigt, scheint sich die Struktur der Praktikumsstellen im Zuge des MiLoG stärker hin zu mindestlohnbefreiten Praktikumsverhältnissen verschoben zu haben. Für Praktika, die gemäß § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 3 vom Mindestlohn ausgeschlossen sind, sieht das Gesetz keinerlei Regelungen vor. Je nach Arbeitszeit, Wohnsituation und Familienverhältnissen kann für Praktikantinnen und Praktikanten eine Vergütung gemäß Mindestlohn ausreichend sein, um damit den Lebensunterhalt zu

bestreiten (Scheier et al. 2016a). Daran schließt sich die Frage an, welche Auswirkungen der Mindestlohn letztlich auf die Vergütung von Praktika hatte.

Vergütung von Praktika insgesamt

Die durchschnittliche Vergütung von Praktika ist im Jahr 2015 im Vergleich zu den Vorjahren gestiegen. Dies berichten übereinstimmend Befragungen von Unternehmen ebenso wie von Praktikantinnen und Praktikanten: So investierten Unternehmen im Jahr 2015 einer Studie von IW Köln und Stifterverband zufolge mit knapp 2.400 Euro pro Praktikantin oder Praktikant fast doppelt so viel in die Praktikumsvergütung wie noch im Jahr 2012 (Konegen-Grenier und Winde 2017). Und laut einer Umfrage unter Praktikantinnen und Praktikanten im Jahr 2015 stieg das durchschnittliche Gehalt der Befragten im Vorjahresvergleich um 180 Euro (23 %) auf 950 Euro pro Monat und damit deutlich stärker als vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns (CLEVIS 2018, Abbildung 8).¹¹ In beiden Studien sind Praktika bei kleinen Unternehmen, die tendenziell ein niedrigeres Lohnniveau aufweisen, unterrepräsentiert.

Abbildung 8 Durchschnittliche Praktikumsvergütung in Euro pro Monat, 2010 bis 2017



Quelle: Eigene Darstellung Prognos 2020 auf Basis von CLEVIS (2018).

Welcher Anteil dieser Lohnsteigerungen auf das MiLoG zurückzuführen ist, lässt sich aus den deskriptiven Befunden nicht ableiten. Die Längsschnittbetrachtung in Abbildung 8 deutet in ihrem Verlauf aber etwas stärker als bei der Gesamtzahl der Praktikumsstellen in Kapitel 3.2 auf einen mindestlohninduzierten und in diesem Falle trendverstärkenden Effekt hin. Auch im Vergleich zur gesamtwirtschaftlichen Lohnentwicklung erscheinen die Lohnsteigerungen, die Konegen-Grenier und Winde (2017) und CLEVIS (2016) andeuten, überdurchschnittlich hoch. Von 2014 auf 2015 sind die monatlichen Bruttolöhne je Arbeitnehmenden um 2,9 Prozent gestiegen (Statistisches Bundesamt 2020).

¹¹ Die CLEVIS-Zahlen sind vor dem Hintergrund ihrer nicht-repräsentativen Stichprobe zu betrachten: Rund zwei Drittel der befragten Praktikantinnen und Praktikanten kommen aus den Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften (CLEVIS 2016). Die von ihnen bewerteten Unternehmen gehören zu knapp einem Drittel in die Branchen Fahrzeugbau, Pharma und Unternehmensberatung / Wirtschaftsprüfung, die im Vergleich zu allen anderen Branchen ein überdurchschnittliches Lohnniveau aufweisen. Arbeitgebende aus Kultur, Medien und Soziales machen weniger als 7 Prozent aus (CLEVIS 2016). In CLEVIS (2018) weisen die Autoren selbst darauf hin, dass kleine Unternehmen im Sample unterrepräsentiert sind. Angesichts der betrachteten Fachbereiche, Branchen und Unternehmensgrößen der Stichprobe ist somit zu vermuten, dass die genannten Praktika-Gehälter tendenziell nach oben verzerrt sind.

Vergütung von Praktika nach Praktikums-Art

Von diesen Lohnsteigerungen scheinen nicht alle Praktikantinnen und Praktikanten gleichermaßen profitiert zu haben. Zahlreiche Quellen liefern starke Indizien dafür, dass sich die Vergütung häufig je nach Art des Praktikums (Kapitel 3.1) unterscheidet.

Gemäß einer nicht-repräsentativen Befragung aus dem Jahr 2015 lag das durchschnittliche Bruttomonatsgehalt jener befragten Praktikantinnen und Praktikanten, die in den Geltungsbereich des gesetzlichen Mindestlohns fallen, mit durchschnittlich 1.240 Euro brutto pro Monat um 290 Euro höher als das Durchschnittsgehalt aller Befragten unabhängig von der Art ihres Praktikums (CLEVIS 2016). Allerdings wird auch mit 1.240 Euro das Mindestlohn-Niveau von gut 1.400 Euro nicht erreicht, das sich bei einem Stundenlohn von 8,50 Euro und einer 39-Stunden-Woche als monatliches Bruttoentgelt ergibt.¹² Branchen mit hohem Lohnniveau sind in der Stichprobe von CLEVIS (2016) stark vertreten, so dass diese Befragungsergebnisse die Praktikumsgehälter in Deutschland tendenziell überschätzen. Trotzdem weist die Befragung deutliche Unterschiede in der Vergütung von mindestlohnpflichtigen und nicht-mindestlohnpflichtigen Praktika aus. Befragungsdaten aus der Lebensmittelbranche deuten zudem an, dass die Unterschiede in der Vergütung von Pflichtpraktika und (längeren) freiwilligen Praktika in den fünf Jahren nach Mindestlohn-Einführung spürbar angestiegen sind (foodjobs.de 2015, foodjobs.de 2020).¹³ Eine Kausalität zum Mindestlohn liegt nahe.

Die Auswertung von Online-Informationen und Fachgesprächen liefern weitere Hinweise darauf, dass mindestlohnpflichtige Praktika meist höher entlohnt werden als Pflichtpraktika oder freiwillige Kurzzeit-Praktika, die keiner Lohnuntergrenze unterliegen. Online-Quellen beziffern das Durchschnittsgehalt für Praktika, die nicht dem MiLoG unterliegen, auf 400 Euro bis 800 Euro pro Monat und damit deutlich unter einem Bruttomonatsgehalt nach Mindestlohn bei Vollzeit-Tätigkeit (Campusjäger 2020, meinpraktikum 2016). Auf eine sehr ähnliche Lohnspanne verweisen die Fachgespräche mit einem Hochschulvertreter und einer Vertreterin eines Unternehmerversands.

Die Einführung des MiLoG und die damit verbundene Differenzierung nach Praktikums-Art haben gleichwohl nicht dazu geführt, dass mindestlohnbefreite Praktika seit 2015 gänzlich ausgenommen sind von Lohnsteigerungen. Die deskriptiven Befunde von Bossler et al. (2018) zeigen, dass zum Jahreswechsel von 2014 auf 2015 die durchschnittlichen Tagesentgelte für nicht-mindestlohnpflichtige Pflichtpraktika merklich gestiegen sind. Als möglichen Grund nennen Bossler et al. (2018), dass Arbeitgebende verschiedene Praktika ggfs. nicht unterschiedlich vergüten wollen. Ähnlich argumentieren die befragten Verwaltungsvertreterinnen zweier privater Hochschulen.

Einzelne Organisationen scheinen das MiLoG durch fehlende Vorgaben für mindestlohnbefreite Praktika als Vorlage für unbezahlte Praktika zu verstehen. In den Online-Quellen finden sich Beispiele dafür bei Stiftungen und NGOs. Im Fachgespräch berichtet die Verwaltungsvertreterin einer großen Universität, dass studentische Pflichtpraktika außer in Mangelbereichen tendenziell nicht

¹² Für diese Differenz sind verschiedene Ursachen denkbar. Sie reichen von ungenauen Lohn-Angaben der Befragten über reduzierte Arbeitszeiten bis hin zu einem Verstoß gegen das MiLoG. Bei den in CLEVIS (2016) abgebildeten Praktika liegt die durchschnittliche Arbeitszeit bei 39 Stunden pro Woche, die Arbeitszeit der befragten mindestlohnberechtigten Praktikantinnen und Praktikanten ist nicht gesondert ausgewiesen. Zu offiziell erfassten Verstößen gegen das MiLoG bei Praktika siehe Kapitel 3.6.

¹³ Das Jobportal foodjobs.de befragt in seiner Praktikantenstudie seit 2014 jährlich über 500 Studierende mit Praktikumserfahrung in der Lebensmittelbranche. Die Durchschnittswerte werden dabei als Median-Werte berechnet. Dabei gilt es allerdings zu berücksichtigen, dass sich Studiendesign und Stichprobe über die Jahre leicht verändert haben. Die Befragungen in den Jahren 2014 und 2015 umfassten jeweils rund 500 Studierende bzw. Absolventinnen und Absolventen mit Praktikumserfahrung in der Lebensmittelbranche im jeweiligen Jahr. Bei der Befragung 2016 war die Zahl der Befragten etwa doppelt so groß und bezog sich auf einen Praktikumszeitraum zwischen Juni 2015 und Mai 2016. Seit der Praktikantenstudie 2017 wird ein jeweils dreijähriger Betrachtungszeitraum zugrunde gelegt, also von 2015 bis 2017, 2016 bis 2018 etc., bei ähnlich großer Teilnehmendenzahl.

vergütet werden. Und laut der befragten Vertreterin der Mindestlohn-Hotline sind Auskunftssuchende oft der Auffassung, mindestlohnfreie Praktika müssten nicht bezahlt werden.

In den Online-Daten finden sich – wenngleich nur wenige – Hinweise darauf, dass die Einführung des MiLoG aufgrund dieser Interpretation zugunsten unbezahlter Praktikumsverhältnisse zu einer rückläufigen Vergütung geführt haben könnte. So haben beispielsweise einige NGOs, die mit der Mindestlohneinführung 2015 nur noch unbezahlte Praktika anbieten, zuvor eine Aufwandsentschädigung gezahlt (Schultheis 2015). Hinweise auf Lohnrückgänge im Jahr 2015 im Zuge des gesetzlichen Mindestlohns bei kleinen Betrieben liefert auch eine Befragung von Praktikantinnen und Praktikanten der Lebensmittelbranche (foodjobs.de 2017, Abbildung 10). In Literatur und Fachgesprächen finden sich dagegen keine Indizien für eine gesunkene Praktikumsvergütung nach Einführung des Mindestlohns.

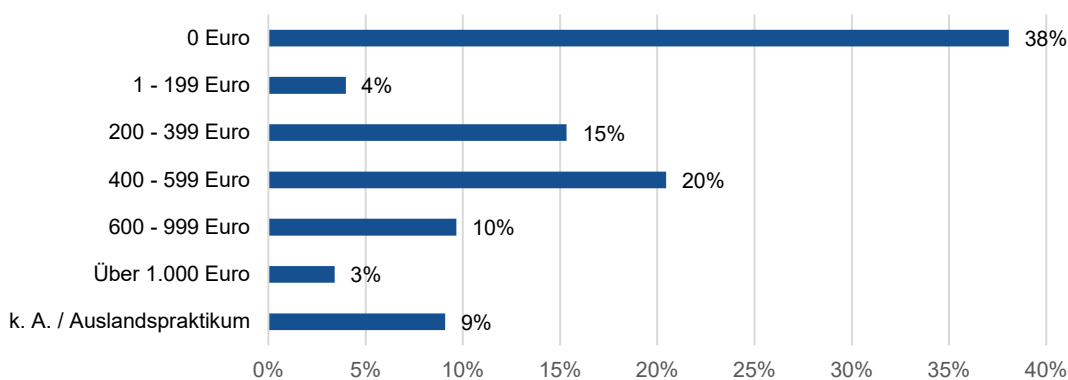
Vergütung von Praktika nach Branche

Mit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 sind die durchschnittlichen Praktikumsgehälter laut CLEVIS (2016) in allen Branchen gestiegen. Besonders hohe Lohnzuwächse verzeichneten demnach solche Wirtschaftszweige mit relativ betrachtet geringem Lohnniveau wie Personaldienstleistungen, Bildung oder Freizeit, Touristik, Kultur und Sport. Hier haben sich die Durchschnittsgehälter der befragten Praktikantinnen und Praktikanten zum Jahreswechsel von 2014 auf 2015 teilweise mehr als verdoppelt und so zu einer Angleichung der Praktikumsgehälter über die verschiedenen Branchen geführt (CLEVIS 2016). Mit Ausnahme von Vereinen und NGOs lag die durchschnittliche Vergütung von Praktika in allen Wirtschaftszweigen im Jahr 2015 bei knapp 1.000 Euro monatlich oder mehr.

Derart hohe Gehälter für Praktika in den Bereichen Kultur, Verwaltung, Rundfunk und Soziales und damit eine branchenübergreifende Angleichung der Praktika-Vergütung bestätigen andere Quellen nicht. Die qualitative Studie von Scheier et al. (2016a), aber auch diverse qualitative Online-Informationen zeigen, dass eine Bezahlung gemäß Mindestlohn dort nicht die Regel ist (Schoder 2017, Rosbach 2016, Hornberger 2019). Die Fachgespräche deuten ebenfalls an, dass eine Entlohnung von Praktikumsverhältnissen in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns abgesehen von Praktika in der Finanzbranche, bei Unternehmensberatungen und großen Industrieunternehmen eher die Ausnahme ist. Nach den Erfahrungen des Career Center der Universität Bremen sind es vor allem Öffentlicher Dienst sowie Vereine und Initiativen aus dem kulturellen und sozialen Bereich, die nicht selten unbezahlte Praktika anbieten (Career Center Universität Bremen (ohne Datum)).¹⁴ Und auch in der Buchbranche scheinen unvergütete Praktika noch immer verbreitet (JVM 2017, Abbildung 9).¹⁵ Nur 3 Prozent der befragten Nachwuchskräfte dieser Branche haben 2016/17 für ihr Praktikum eine Vergütung von über 1.000 Euro und damit annähernd eine Bezahlung nach Mindestlohn erhalten.

¹⁴ Interessanterweise zählen diese Branchen nicht zu den Wirtschaftszweigen, die üblicherweise genannt werden im Zuge von Schwarzarbeit oder mangelnder Durchsetzung des gesetzlichen Mindestlohns. In der Mindestlohnforschung stehen in diesem Zusammenhang eher Branchen wie Baugewerbe, Gastronomie oder Fleischwirtschaft im Fokus (Bosch et al 2018). Dabei gilt es zu beachten, dass eine geringere Vergütung für Praktika, die vom MiLoG ausgenommen sind, keinen Verstoß gegen das MiLoG darstellen.

¹⁵ Die Daten basieren auf Antworten von 176 Praktikantinnen und Praktikanten. Es handelt sich also um eine relativ kleine Stichprobe. Die Umfrage fand von Dezember 2016 bis Januar 2017 statt. Angaben zur durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit sind nicht aufgeführt. Im Gegensatz zur Stichprobe von CLEVIS (2016) waren die hier befragten Praktikantinnen und Praktikanten überwiegend bei kleinen Arbeitgebenden beschäftigt.

Abbildung 9 Monatliche Praktikumsvergütung in der Buchbranche, in %, 2016/2017

Quelle: Eigene Darstellung Prognos 2020 auf Basis JVM (2017). Befragung von 176 Praktikantinnen und Praktikanten.

All diese Quellen liefern somit starke Indizien dafür, dass auch Jahre nach Einführung des MiLoG bei Weitem nicht alle Praktikantinnen und Praktikanten den Mindestlohn erhalten. Das scheint insbesondere in jenen Branchen zu gelten, die den Befunden in Kapitel 3.1 und 3.2 zufolge auf die Einführung des MiLoG tendenziell stärker mit einer Reduzierung bzw. Anpassung ihres Praktikumsangebots reagiert haben. Branchen mit einem höheren Anteil an vom Mindestlohn befreiten Praktikumsstellen erreichen dann insgesamt geringere Lohnniveaus, wenn mindestlohnbefreite Praktika wie beschrieben häufig geringer vergütet werden als solche, die dem MiLoG unterliegen. Gleichzeitig scheinen die Gehaltsniveaus der verschiedenen Branchen über alle Beschäftigungsformen mit ein Grund für die Anpassungen von Praktika in Art und Dauer (Kapitel 3.1).

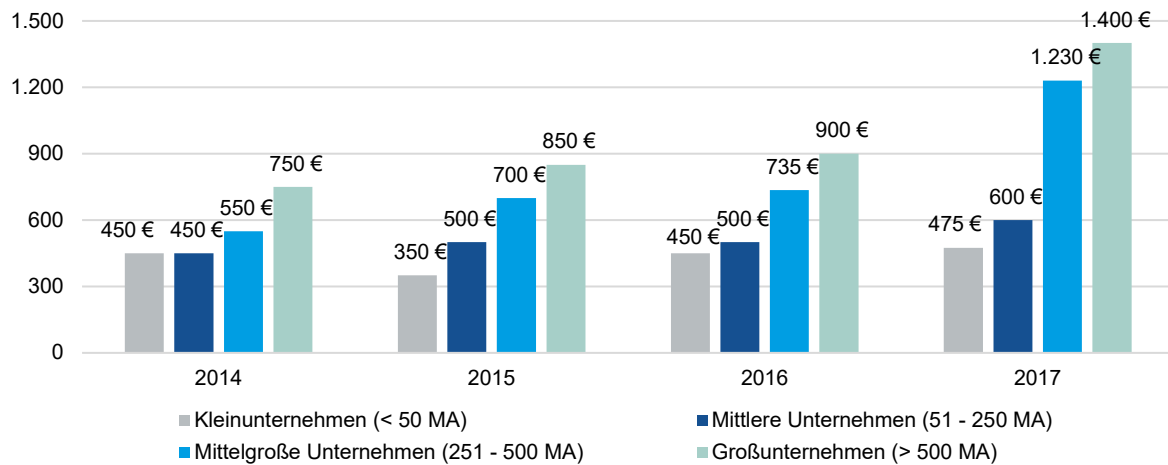
Vergütung von Praktika nach Unternehmensgröße

Hinweise auf eine höhere Praktikumsvergütung bei Großunternehmen finden sich in der Literatur (CLEVIS 2019, Konegen-Grenier und Winde 2017, Scheier et al. 2016a), auf Karriere-Portalen im Internet und in den Darstellungen der befragten Expertinnen und Experten.

Diese Lohnunterschiede scheinen zunächst unabhängig vom gesetzlichen Mindestlohn zu bestehen. Im Sinne eines Kompositionseffekts könnte die Einführung des MiLoG aber – ähnlich wie bei den Branchen – tendenziell zu einer Ausweitung der Lohnunterschiede zwischen größeren und kleineren Unternehmen beigetragen haben, sofern kleinere Unternehmen relativ zu Großunternehmen verstärkt nicht-mindestlohnpflichtige Praktika ausschreiben und diese unter Mindestlohn vergüten. Wie in Kapitel 3.1 erläutert, ist aus den vorliegenden Daten aber nicht eindeutig ersichtlich, ob der verstärkte Zuschnitt auf Praktika, die nicht in den Anwendungsbereich des MiLoG fallen, unter kleineren oder größeren Unternehmen häufiger zu beobachten ist.

In der Lebensmittelbranche scheint dies zumindest laut foodjobs.de (2017) verstärkt bei kleineren Unternehmen der Fall gewesen zu sein. Dort haben Großunternehmen in der Regel bereits vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns eine höhere Vergütung als kleine und mittelständische Betriebe geboten. Diese Unterschiede haben zwischen 2015 und 2017 aber deutlich zugenommen (Abbildung 10). Die Studienautorinnen und -autoren erklären diesen Befund damit, dass kleinere Unternehmen aus Kostengründen häufig Pflichtpraktika bevorzugen, die nicht dem MiLoG unterliegen. Dies könnte – wie oben angedeutet – auch ein Grund für die gesunkene Praktikumsvergütung von Kleinunternehmen im Jahr der Mindestlohneinführung 2015 sein.

Abbildung 10 Praktikumsvergütung in der Lebensmittelbranche nach Unternehmensgröße, in Euro, 2014 bis 2017



Quelle: Eigene Darstellung Prognos 2020 auf Basis foodjobs.de (2017). Die Angaben beziehen sich auf den jeweiligen Median-Wert des Monatsgehalts.

Zusammenfassende Thesen

THESE 6: Die Einführung des MiLoG hat dazu geführt, dass in mittleren und großen Unternehmen die durchschnittliche Vergütung von Praktika gestiegen ist.

THESE 7: Die Einführung des MiLoG hat dazu geführt, dass mindestlohnpflichtige Praktika häufig höher vergütet werden als nicht-mindestlohnpflichtige Praktika.

THESE 8: Die Einführung des MiLoG hat nicht bewirkt (und nicht darauf abgezielt), dass sämtliche Praktikumsverhältnisse zumindest vergütet werden.

3.4 Wettbewerb um Praktika

Die Einführung des MiLoG ist mit neuen Rahmenbedingungen für Praktikumsverhältnisse einhergegangen. Tendenziell hat dies nachfrageseitig dazu geführt, dass mindestlohnpflichtige Praktika im Vergleich zu mindestlohnbefreiten Praktika seltener angeboten und höher vergütet werden (Kapitel 3.1, 3.3). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, inwieweit der Mindestlohn mit angebotsseitigen Veränderungen des Wettbewerbs um Praktikumsplätze verbunden ist.¹⁶

Wettbewerb um Praktikumsplätze insgesamt

Über alle Praktikumsarten und Branchen hinweg gibt es kaum empirische Befunde zur Wettbewerbssituation im Rahmen des gesetzlichen Mindestlohns. Zumindest auf die Google-Suchintensität nach Praktika hat sich der Mindestlohn nicht ausgewirkt, wie die Studie von Bossler und Wegmann (2019) zeigt. Durch die Einführung des MiLoG nachweislich an Bedeutung verloren hat demnach aber die Debatte um die „Generation Praktikum“. Einem Interviewpartner aus der

¹⁶ Empirische Befunde zu nachfrageseitigen Änderungen des Wettbewerbs im Sinne von Konkurrenz um Praktikantinnen und Praktikanten liegen durch den Mindestlohn liegen nicht vor. Manche Interviewpartnerinnen und Interviewpartner weisen zwar darauf hin, dass auch aufseiten der Praktikantinnen und Praktikanten Ansprüche an Vergütung, Qualität und Zukunftsaussichten des Praktikums gestiegen sind. Direkt auf den gesetzlichen Mindestlohn lässt sich dieser Befund allerdings kaum zurückführen.

Wissenschaft zufolge betrifft diese Debatte – unabhängig vom gesetzlichen Mindestlohn – vor allem Geisteswissenschaftlerinnen und Geisteswissenschaftler, während Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit natur-, ingenieur-, rechts- und häufig auch sozialwissenschaftlichem Profil der Einstieg in den Beruf in der Regel relativ problemlos gelingt.

Gleichzeitig betonen vor allem Online-Quellen die grundlegende Bedeutung von Praktika in der Ausbildungsphase, um nach dem Abschluss den Berufseinstieg zu schaffen. Darum wird in manchen Erfahrungsberichten ein hoher Konkurrenzdruck um Praktika beklagt, der es Praktikantinnen und Praktikanten erschwert, eine höhere Vergütung bei mindestlohnbefreiten Praktika einzufordern.¹⁷ Das scheint vor allem in Bereichen wie der Kultur- und Medienbranche zu gelten. Hinzu kommt der generell mangelnde Organisationsgrad unter Praktikantinnen und Praktikanten, der unter anderem aus deren kurzer Verweildauer in den jeweiligen Betrieben und Organisationen resultiert. Das schwächt die Verhandlungsmacht bei Lohnforderungen zusätzlich (Hoffmann 2017).

Die Befunde deuten insgesamt nicht auf eine Kausalität des MiLoG für die teils schwache Verhandlungsposition von Praktikantinnen und Praktikanten hin. In ähnlichem Zusammenhang wird in mehreren Fachgesprächen argumentiert, dass vor allem die branchen- und regionenspezifische Fachkräftesituation eine wichtige Rolle für den Wettbewerb auf dem Praktikumsmarkt spielt. Sie wurde in Kapitel 3.1 zugleich als einer der Einflussfaktoren identifiziert, in welchem Maße Arbeitgebende Art und Dauer ihrer Praktikumsplätze infolge des MiLoG angepasst haben. Insofern scheint die Mindestlohneinführung die oben genannte Problematik zwar nicht befördert, aber auch nicht entscheidend eingedämmt zu haben.

Wettbewerb um Praktikumsplätze nach Praktikums-Art

Über alle Praktikumsarten hinweg scheint der Mindestlohn die Wettbewerbssituation also nicht nennenswert beeinflusst zu haben. Differenziert man Praktikumsverhältnisse nach ihrer Art, finden sich dagegen Indizien für mindestlohninduzierte Effekte auf den Wettbewerb um Praktikumsplätze.

In Bezug auf Pflichtpraktika legen die Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern ausgewählter Jugend-/Studierendenverbände und Hochschulverwaltungen nahe, dass sich der Wettbewerb um diese Praktikumsverhältnisse seit Inkrafttreten des MiLoG kaum verändert hat. Dies ist insofern bemerkenswert, als die Anzahl der Studierenden, deren Studienordnung ein Pflichtpraktikum vorschreibt, tendenziell zugenommen hat (Kapitel 3.1). Einem Studierendenvertreter zufolge hat sich aber das Angebot an Pflichtpraktika in den vergangenen Jahren bedarfsdeckend entwickelt. Literatur und Online-Quellen liefern ebenfalls keine Hinweise auf eine veränderte Wettbewerbssituation bei vom Mindestlohn befreiten Praktikumsverhältnissen.

Im Gegensatz zu Pflichtpraktika scheint der Wettbewerb um längere freiwillige Praktika mit einer Dauer von mehr als drei Monaten zugenommen zu haben. Weil das MiLoG die Vergütung für nicht vom Mindestlohn ausgenommene Praktika wie diese tendenziell erhöht hat (Kapitel 3.3), gleichzeitig aber die Zahl eben jener Praktikumsstellen im Vergleich zu weniger gut bezahlten Kurzzeit- bzw. Pflichtpraktika tendenziell gesunken ist (3.1), schlussfolgern Konegen-Grenier und Winde (2017) in ihrer Studie von IW Köln und Stifterverband daraus auf eine erhöhte Konkurrenz um längere, gut bezahlte Praktikumsstellen. Fachgespräche und Online-Quellen deuten ebenfalls an, dass der

¹⁷ Generell scheint das Gehalt für den Großteil der Praktikantinnen und Praktikanten nicht ausschlaggebend bei der Wahl und Bewertung eines Praktikums zu sein. Drei von vier der befragten Praktikantinnen und Praktikanten in CLEVIS (2016) ist es wichtiger, im Praktikum Erfahrungen zu sammeln als nach dem gesetzlichen Mindestlohn vergütet zu werden. Auch das hohe Interesse an Praktika bei internationalen Organisationen, Ministerien oder bekannten NGOs trotz relativ geringer Vergütung bestätigt, dass das Praktikumsgehalt nicht immer entscheidend ist (Beck und Roth 2015).

Wettbewerb um längere freiwillige Praktika zugenommen hat, und führen diese Entwicklung auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zurück.

Die erhöhte Konkurrenz um freiwillige Praktika mit einer Laufzeit von mehr als drei Monaten scheint bestimmten Gruppen von Bewerberinnen und Bewerbern den Zugang zu erschweren: Einer befragten Hochschulvertreterin zufolge werden Studierende in Studiengängen, deren Studienordnung kein Pflichtpraktikum vorsieht oder ein Praktikum nur empfiehlt, dadurch benachteiligt gegenüber Studierenden in Studiengängen mit integriertem Pflichtpraktikum. Auf derartige Unterschiede verweisen auch Online-Quellen wie Schuster (2016). Er nennt als Beispiel geisteswissenschaftliche Fächer, deren Studienordnungen häufig kein obligatorisches Praktikum vorsehen. Ein Nachteil ergibt sich zudem für Studierende an Universitäten im Vergleich zu Studierenden an Fachhochschulen, deren Studienordnungen laut Konegen-Grenier und Winde (2017) meist Pflichtpraktika vorschreiben.

Zwar stehen Studierenden ohne Pflichtpraktikum im Curriculum freiwillige Praktika von bis zu drei Monaten offen. Diese scheinen aber seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum einen relativ seltener angeboten zu werden als Pflichtpraktika (Kapitel 3.1). Zum anderen präferieren manche Unternehmen – etwa im Verlagswesen (Schuster 2016) oder Großunternehmen (Scheier et al. 2016a) – längere Praktika mit einer Dauer von über drei Monaten. Wenn diese aus Kostengründen als mindestlohnbefreite Pflichtpraktika ausgeschrieben werden (Kapitel 3.1, Abbildung 4), kommen dafür nur solche Bewerberinnen und Bewerber infrage, deren Studienordnung ein obligatorisches Praktikum vorschreibt.

Für Quereinsteiger und solche, die abseits ihrer Studienfächer Praxiserfahrung sammeln möchten, wird es durch den Fokus zahlreicher Unternehmen und Organisationen auf mindestlohnbefreite Pflichtpraktika in der Tendenz ebenfalls schwieriger, einen Praktikumsplatz zu finden (Weitekamp 2015, Hammächer 2015). Gleiches scheint für junge Menschen zu gelten, die nach Abschluss ihres Studiums ein Praktikum absolvieren möchten. Beck und Roth (2015) argumentieren in diesem Zusammenhang allgemein, dass das MiLoG eine individuelle Gestaltung von Praktika nach den Wünschen von Praktikantinnen und Praktikanten erschwert. Auch befragte Vertreterinnen und Vertreter eines Teils der Unternehmensverbände weisen darauf hin, dass junge Menschen aufgrund des veränderten Praktikumsangebots nun weniger Möglichkeiten hätten, Orientierung für die Studien- und Berufswahl zu erlangen, Praxiserfahrung zu sammeln und Arbeitgebende zu testen.^{18 19}

Zusammenfassende Thesen

THESE 9: Die Einführung des MiLoG hat den Wettbewerb um mindestlohnpflichtige, nicht aber um mindestlohnbefreite Praktika tendenziell erhöht und bestimmten Gruppen von Praktikumsinteressierten so den Zugang erschwert.

THESE 10: Die Einführung des MiLoG hat die Debatte um die „Generation Praktikum“ abgeschwächt, die Verhandlungsmacht von Praktikantinnen und Praktikanten bei der Vergütung aber dennoch nur

¹⁸ Gemeinnützige Arbeitgebende kritisieren in diesem Zusammenhang, dass drei Monate in sozialen Berufen oft nicht ausreichen, um das Tätigkeitsfeld kennen zu lernen und bei der Berufswahl angemessen bewerten zu können (Mindestlohnkommission 2018b).

¹⁹ Diese Argumentation spiegelt die Sicht der Arbeitgebenden wider und bezieht sich auf das im Zuge des MiLoG veränderte Angebot an Praktikumsstellen (Kapitel 3.1), deren Rahmenbedingungen in der Regel von den Arbeitgebenden definiert werden. Prinzipiell sieht das MiLoG auch die Möglichkeit mindestlohnbefreiter Orientierungspraktika vor. Aufseiten der Praktikantinnen und Praktikanten wird darauf hingewiesen, dass Praktika die Sammlung von Berufserfahrung ermöglichen und somit für die weitere berufliche Laufbahn nützlich sind (Scheier et al. 2016a, CLEVIS 2016). Hier scheint jedoch erneut von entscheidender Bedeutung, dass Arbeitgebende beim Berufseinstieg in der Regel erste berufspraktische Erfahrung von den Bewerberinnen und Bewerbern verlangen, die u. a. über Praktika erworben werden können.

in begrenztem Maße gestärkt, da praktische Erfahrungen vielfach entscheidend bleiben für einen erfolgreichen Berufseinstieg und daher geringer vergütete Praktikumsstellen akzeptiert werden.

3.5 Potenzielle Ausweichreaktionen

Mit dem MiLoG definiert der Gesetzgeber eine Lohnuntergrenze für Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland, auch für Praktika. Dabei werden Ausnahmen festgelegt, in welchen Fällen Praktikumsverhältnisse nicht dem gesetzlichen Mindestlohn unterliegen. Die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Anzahl, Vergütung und Wettbewerb hängen wie beschrieben also entscheidend von Art und Dauer der Praktika ab. Dieses Kapitel stellt potenzielle Ausweichstrategien zusammen, mit denen einzelne Arbeitgebende auf diese rechtliche Definition reagiert haben.

Kombination von mindestlohnbefreiten Praktikumsverhältnissen

Eine nicht selten gewählte Reaktion bei Studierenden-Praktika besteht in der Kombination der zwei zentralen Ausnahmeregelungen für Pflichtpraktika und freiwillige Kurzzeitpraktika. Studierende können zunächst im Rahmen eines mindestlohnbefreiten Pflichtpraktikums nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und direkt im Anschluss daran in einem bis zu dreimonatigen studienbegleitenden und damit ebenfalls mindestlohnbefreiten Praktikum nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 beschäftigt werden.

Einige Arbeitgebende nennen diese Kombination als Option für ein längeres Praktikum in ihren Stellenausschreibungen. Dafür finden sich online Beispiele für diverse Branchen, Regionen und Unternehmensgrößen. Vereinzelt werden sechsmonatige Studierenden-Praktika ausgeschrieben, die sich zwingend aus einem mindestens dreimonatigen Pflichtpraktikum und einem maximal dreimonatigen freiwilligen Praktikum zusammensetzen. Scheier et al. (2016b) bestätigen diesen Befund in ihrer qualitativen Untersuchung für den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). Ein kausaler Bezug zum MiLoG scheint offensichtlich.

Rückgriff auf andere Beschäftigungsformen

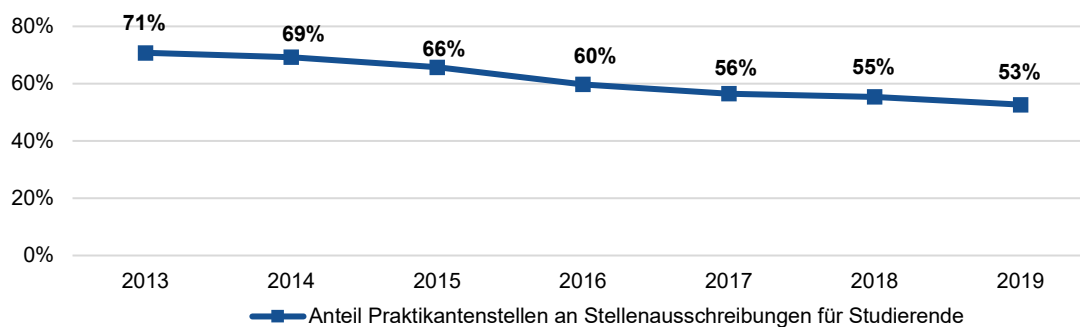
Während Praktika je nach Art und Dauer mindestlohnpflichtig sind, unterliegen Volontariate im Rechtssinne nicht dem MiLoG.²⁰ Auf Jobportalen (Voßen 2016) oder in (Online-)Magazinen (Schuster 2016, Schoder 2015) finden sich Hinweise darauf, dass manche Arbeitgebende gerade im Kultur- und Medienbereich zur Umgehung des Mindestlohns bei längeren Praktika bei ihnen angebotene Praxiszeiten stattdessen als „Volontariate“ ausschreiben. Vergleichbare Ausweichstrategien lassen sich bei sog. Traineeships beobachten. Auch hinter dem Begriff des Trainees können sich unterschiedliche Rechtsverhältnisse verbergen. Nach Berichten eines Branchenvertreters greifen manche Kommunikations- und Werbeagenturen, die vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns häufig Absolventenpraktika zur Rekrutierung ihrer Nachwuchskräfte genutzt haben, seit 2015 vermehrt auf sog. Traineeships zurück.

Werkstudierendenverhältnisse wiederum unterliegen dem gesetzlichen Mindestlohn. Einer Fachgesprächspartnerin zufolge würden Werkstudententätigkeiten Unternehmen aber mehr Flexibilität, eine effizientere Kostenverteilung, eine bedarfsorientiertere Personalpolitik und aufgrund längerer Laufzeiten eine nachhaltigere Einarbeitung der Studierenden als bei Praktika ermöglichen. In

²⁰ Dies ergibt sich aus § 22 Absatz 1 Satz 3 MiLoG a.E., wonach praktische Ausbildungen, die mit einer Berufsausbildung vergleichbar sind, nicht als Praktika im Sinne des MiLoG anzusehen sind. Davon kann nur dann ausgegangen werden, wenn sich die betreffende Praxiszeit im jeweiligen Berufszweig als Qualifikationsstandard etabliert. Dies verlangt wiederum neben der strukturierten Vermittlung der Lerninhalte in der Regel eine mindestens zweijährige Dauer der Praxiszeit. In der Praxis wird der Begriff Volontariat hingegen als Sammelbegriff verwendet, der teilweise auch Rechtsverhältnisse umfasst, die keine Volontariate im Rechtssinne sind.

Fachgesprächen und Online-Quellen finden sich vereinzelt Hinweise, dass Werkstudierenden-tätigkeiten relativ zu Praktika an Bedeutung gewonnen haben. Dabei scheint es sich jedoch eher um einen langfristigen Trend als einen Effekt des Mindestlohns zu handeln. So ist der Anteil der Praktikumsstellen gemessen an allen Stellenangeboten für Studierende laut Index Research seit dem Jahr 2013 kontinuierlich zurückgegangen von 71 Prozent (2013) auf 53 Prozent (2019) (Abbildung 11). Ein trendverstärkender Effekt des MiLoG erscheint hier insofern denkbar, als Arbeitgebende infolge des Mindestlohns aus ökonomischen Gründen tendenziell zu einem bedarfsgerechten Einsatz von Studierenden angehalten werden, wie eine NGO in dem Online-Text von Schultheiß (2015) andeutet.

Abbildung 11 Anteil von Praktika an Stellenausschreibungen für Studierende, 2013 bis 2019



Quelle: Eigene Darstellung Prognos 2020 auf Basis Index Research.

Ein Zusammenhang zwischen dem Mindestlohn für Praktika und anderen Beschäftigungsformen ist auch in die entgegengesetzte Richtung denkbar. Sehr vereinzelt wird dies in Literatur und Online-Quellen beschrieben. So scheinen mindestlohnbefreite Praktika teilweise als Alternative zu anderen, mindestlohnpflichtigen Beschäftigungsverhältnissen ausgewiesen zu werden (Stern 2015). Scheier et al. (2016b) beschreiben in ihrer DGB-Studie Fälle, bei denen kurze Ferien- und Nebenjobs, die als Normalarbeitsverhältnisse dem MiLoG unterliegen, formal in Kurzpraktika umgewandelt werden.

Weitere potenzielle Ausweichreaktionen

In der Literatur und in verschiedenen Online-Quellen werden weitere, teilweise gesetzeswidrige Strategien zur Anpassung an das Regelwerk des MiLoG beschrieben. Viele, aber nicht alle dieser Ausweichreaktionen beziehen sich auf die Seite der Arbeitgebenden. Wie viele Praktika davon betroffen sind, lässt sich daraus nicht ableiten. Zu den potenziellen Ausweichreaktionen zählen:

- Inhaltliche oder organisatorische Aufteilung auf verschiedene Fachrichtungen, Abteilungen oder Tochtergesellschaften, um trotz MiLoG zwei mindestlohnbefreite Praktika beim gleichen Arbeitgebenden absolvieren zu können (Universität Göttingen 2020, JVM 2017)
- Anrechnung von Sachleistungen, wie zum Beispiel Essenszuschüssen (Scheier et al. 2016b)
- Verringerung der vertraglichen bei höherer tatsächlicher Arbeitszeit (Scheier et al. 2016b)
- Formaler Erhalt des Studierendenstatus nach Studienabschluss (Scheier et al. 2016a), um den Mindestlohn bei Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen zu umgehen
- Falsche Pflichtpraktika-Bestätigungen durch Hochschulen (Schoder 2017, JVM 2017)
- Fehlende Ausstellung eines Praktikumsvertrags (Scheier et al. 2016b, JVM 2017)

Zusammenfassende Thesen

THESE 10: Die Wirkung der Einführung des MiLoG für Praktika scheint durch vielfältige, teils illegale Ausweichmöglichkeiten unterlaufen zu werden, deren Ausmaß allerdings nicht bekannt ist.

THESE 11: Die Einführung des MiLoG kann aufgrund seiner Regularien für Praktika Auswirkungen auf andere Beschäftigungsverhältnisse nach sich ziehen, etwa wenn statt mindestlohnpflichtiger Praktika Volontariate oder langfristige Werkstudententätigkeiten angeboten werden.

3.6 Rechtliche Unsicherheit

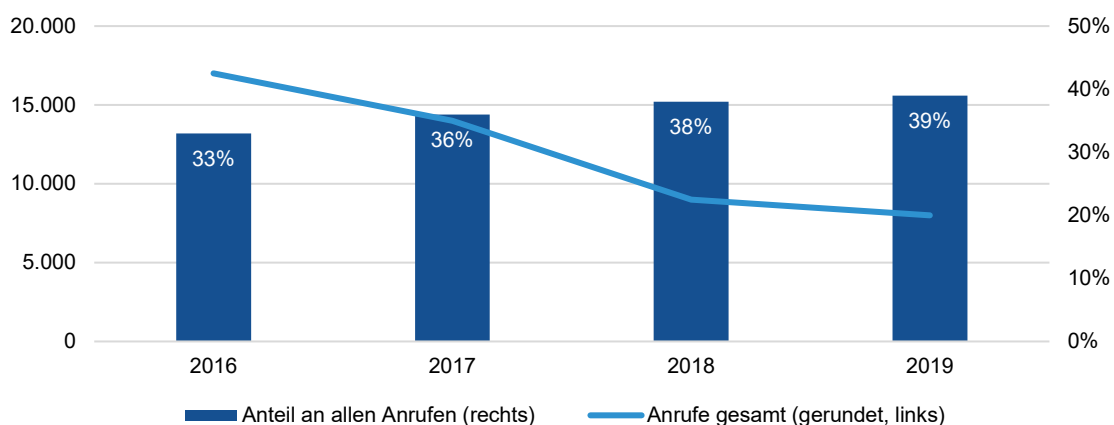
Die rechtliche Einordnung eines Praktikumsverhältnisses nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 3 ist wie zuvor beschrieben entscheidend dafür, ob das Praktikum dem gesetzlichen Mindestlohn unterliegt, und liefert damit gleichzeitig Anknüpfungspunkte für potenzielle Ausweichreaktionen (Kapitel 3.5). Dieses Kapitel untersucht den Umgang mit den praktikumsspezifischen Regelungen des MiLoG in Bezug auf Beratungsbedarf, rechtliche Unsicherheit und Dokumentationspflichten.

Beratungsbedarf

Es ist unter den Akteuren weitgehend bekannt, dass Vergütung und Rahmenbedingungen eines Praktikumsverhältnisses – je nach Art – durch das Gesetz geregelt werden. Welche Regelungen wie genau wirken, scheint dagegen vielfach unklar zu sein.

Dies lassen unter anderem die Anfragen vermuten, die an die vom BMAS eingerichtete Mindestlohn-Hotline gestellt werden: Zu keinem anderen Thema gingen bei der Hotline mehr Anrufe ein als zu den Mindestlohn-Regelungen bei Praktikumsverhältnissen. Im Jahr 2016 bezog sich ein Drittel der Anrufe auf Praktika, was durchschnittlich knapp 110 Anrufen pro Woche entsprach (Mindestlohnkommission 2018a, Abbildung 12). Laut einer Vertreterin der Mindestlohn-Hotline stabilisiert sich die absolute Zahl der Anrufe zu Praktika seit dem Jahr 2018. Unsicherheiten bestehen aber nach wie vor. Mehrere Jobportale oder Hochschulen empfehlen auf ihren Webseiten, sich bei Fragen an die Mindestlohn-Hotline zu wenden.

Abbildung 12 Anrufe bei der Mindestlohn-Hotline, Anteil an Anrufen zu Praktika in % (links) und themenübergreifende Anrufzahl insgesamt (rechts), 2016 bis 2019



Quelle: Eigene Darstellung Prognos 2020 auf Basis Mindestlohnkommission (2018a, 2020).

Die zahlreichen Informationsmaterialien im Internet spiegeln ebenfalls wider, dass Informations- und Beratungsbedarf besteht. BMAS und IHK Berlin bieten beispielsweise einen Klickpfad auf ihren Websites an, der Schritt für Schritt die zentralen Aspekte zur Beurteilung des Mindestlohnanspruchs

eines Praktikums abfragt. Die IHK weist jedoch daraufhin, dass diese Informationen angesichts der hohen Komplexität der gesetzlichen Regelungen eine individuelle Beratung nicht ersetzen können.

Rechtliche Unklarheiten bei der Definition der Praktikumsart

Komplex und dementsprechend häufig unklar ist vor allem die genaue Abgrenzung des Geltungsbereichs. So ist etwa die Unterscheidung zwischen freiwilligem Praktikum und Pflichtpraktikum nicht immer eindeutig (Jacob-Puchalska 2016). Unsicherheit besteht laut einer Unternehmensbefragung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages Anfang 2015 außerdem über genaue Formulierungen bzgl. Pflichtpraktika in Prüfungsordnungen oder über Praxisphasen bei dualen Studiengängen (Langer 2015). Zahlreiche Anfragen von Arbeitgebendenseite, die an die Mindestlohn-Hotline gerichtet werden, beziehen sich auf den korrekten Umgang mit Mindest- und/oder Höchstdauern für Pflichtpraktika in Ausbildungs- oder Studienordnungen, auf den Nachweis für Pflichtpraktika oder auf den Umgang mit Wahlpflichtpraktika²¹. Häufig würde außerdem die Frage gestellt, inwieweit ein Begleitpraktikum nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 an ein Pflichtpraktikum nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 angeschlossen werden kann, ohne dass es mindestlohnpflichtig wird.

Infolge dieser Unklarheiten ist die rechtliche Einordnung von Praktikumsverhältnissen für Arbeitgebende durch das MiLoG aufwändiger geworden und scheint mit rechtlicher Unsicherheit einherzugehen. Das legen neben einzelnen Online-Quellen wie Langer (2015) vor allem die Fachgespräche mit Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmensverbänden, Hochschulverwaltungen, Mindestlohn-Hotline und Zoll²² nahe. Unsicherheiten bei der Feststellung der Praktikumsart bestehen demnach besonders für kleinere Betriebe, denen die zeitlichen Ressourcen zur Durchdringung der komplexen Praktika-Regelungen des MiLoG häufig fehlen.

Dass die Rechtsunsicherheit eine zentrale Rolle bei den Auswirkungen des MiLoG auf Praktikumsverhältnisse spielt, legen außerdem schriftliche Stellungnahmen mehrerer Branchen- und Arbeitgeberverbände an die Mindestlohnkommission nahe. Den Einschätzungen dieser Verbände zufolge war die Unsicherheit über den genauen Geltungsbereich des MiLoG auf Praktika mit ein Grund für einen Rückgang an Praktikumsstellen in den betroffenen Branchen (Mindestlohnkommission 2018b, Kapitel 3.2). In Literatur und Online-Quelle finden sich dagegen kaum Hinweise darauf, dass die Rechtsunsicherheit eine derart große Rolle spielt.

Dokumentationspflichten

Die Hinweise auf erhöhte Dokumentationspflichten bei Praktika im Zuge des Mindestlohns (Jacob-Puchalska 2016, Mindestlohnkommission 2018b, ein Fachgespräch) scheinen sich überwiegend auf die komplexe Prüfung und Definition der genauen Praktikumsart zu beziehen. Der Nachweis über ein Pflichtpraktikum in der Studienordnung dient z. B. Arbeitgebenden zur Absicherung, nicht unwissentlich gegen das MiLoG zu verstoßen (BMAS 2020). Weitere Dokumentationspflichten sind in § 17 Abs. 1 MiLoG und im Nachweisgesetz geregelt. Bei Verletzung der Aufzeichnungspflicht – etwa bei fehlender oder unvollständiger Dokumentation – drohen Bußgelder von bis zu 30.000 Euro. Hinsichtlich der Dokumentationspflicht bei freiwilligen Praktika fehlt es aber an rechtlicher Klarheit, wie eine Arbeitgebervertreterin im Fachgespräch bemängelt. Bei Nichteinhaltung der Mindestlohnvorgaben sieht das Gesetz Bußgelder von bis zu einer halben Million Euro vor.

²¹ Bei Wahlpflichtpraktika handelt es sich um Praktika, deren Ausbildungsziel auch durch eine Alternative (z. B. Wahl eines entsprechenden Moduls) erreicht werden kann.

²² Der Zoll, vertreten durch die Fachdirektion Finanzkontrolle / Schwarzarbeit, beantwortete die Fragen schriftlich.

Box 3: Kontrolle und Verstöße

Die Umsetzung des MiLoG inklusive der darin beschriebenen Aufzeichnungspflichten wird durch Fachdirektion Finanzkontrolle / Schwarzarbeit (FKS) des Zolls kontrolliert. Das gilt für Praktika ebenso wie für alle anderen Beschäftigungsverhältnisse. Bei der Prüfung von Praktikumsverhältnissen unter dem Gesichtspunkt des Mindestlohns werden nach Angaben der FKS unabhängig von der Praktikumsart, die in der schriftlichen Praktikumsvereinbarung definiert ist, stets auch die tatsächlichen Umstände des Vertragsverhältnisses anhand von Personenbefragungen und Einsichtnahme in Geschäftsunterlagen geprüft. Danach beurteilt der Zoll, ob die Ausnahmeregelungen des MiLoG erfüllt sind oder ob es sich tatsächlich um ein mindestlohnpflichtiges Beschäftigungsverhältnis handelt. In Bezug auf Umgehungsstrategien und Verstöße gegen das MiLoG bei (vermeintlichen) Praktikumsverhältnissen liegen der FKS eigenen Aussagen zufolge keine Erkenntnisse vor, weil eine statistische Erfassung von Verstößen gegen das MiLoG im Zusammenhang mit Praktikumsverhältnissen nicht stattfindet.

Zusammenfassende Thesen

THESE 12: Die Einführung des MiLoG hat bei Arbeitgebenden zu Verunsicherung über die geltenden Regelungen bei Praktika und damit zu zusätzlichem Verwaltungsaufwand geführt.

4. Fazit

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 hat für bestimmte Praktikumsverhältnisse eine Lohnuntergrenze vorgegeben. Ob ein Praktikum mindestlohnpflichtig ist oder nicht, hängt von dessen Art und Dauer ab. Diese rechtliche Abgrenzung von Praktikumsverhältnissen gemäß MiLoG ist von entscheidender Bedeutung für die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Praktika in Deutschland, wie die obige Analyse zeigt. Die zentralen Befunde der Analyse sind nachfolgend in Form von Thesen zusammengetragen. Als Thesen tragen sie der eingeschränkten Datenverfügbarkeit Rechnung, die keine kausal-analytischen Schlussfolgerungen in einem streng quantitativen Sinne erlaubt.

THESE 1: Die Einführung des MiLoG macht gerade aufseiten der Arbeitgebenden eine genaue Differenzierung verschiedener Praktikumsverhältnisse erforderlich.

THESE 2: Die Einführung des MiLoG hat tendenziell zu einer Verschiebung hin zu nicht-mindestlohnpflichtigen Praktikumsverhältnissen geführt.

THESE 3: Die Einführung des MiLoG hat das Praktikumsangebot in den verschiedenen Branchen – u. a. in Abhängigkeit von Lohnniveau und bisheriger Praktikumsstruktur – in unterschiedlichem Maße betroffen.

THESE 4: Die Einführung des MiLoG ist einer von mehreren Einflussfaktoren auf die Zahl der Praktikumsstellen.

THESE 5: Ein eindeutiger von der Einführung des MiLoG ausgehender Effekt auf die um das Jahr 2015 rückläufige Gesamtzahl an Praktikumsstellen lässt sich auf Basis der verfügbaren Daten nicht bestimmen.

THESE 6: Die Einführung des MiLoG hat dazu geführt, dass in mittleren und großen Unternehmen die durchschnittliche Vergütung von Praktika gestiegen ist.

THESE 7: Die Einführung des MiLoG hat dazu geführt, dass mindestlohnpflichtige Praktika häufig höher vergütet werden als nicht-mindestlohnpflichtige Praktika.

THESE 8: Die Einführung des MiLoG hat nicht bewirkt (und nicht darauf abgezielt), dass sämtliche Praktikumsverhältnisse zumindest vergütet werden.

THESE 9: Die Einführung des MiLoG hat den Wettbewerb um mindestlohnpflichtige, nicht aber um mindestlohnbefreite Praktika tendenziell erhöht und bestimmten Gruppen von Praktikumsinteressierten so den Zugang erschwert.

THESE 10: Die Einführung des MiLoG hat die Debatte um die „Generation Praktikum“ abgeschwächt, die Verhandlungsmacht von Praktikantinnen und Praktikanten bei der Vergütung aber dennoch nur in begrenztem Maße gestärkt, da praktische Erfahrungen vielfach entscheidend bleiben für einen erfolgreichen Berufseinstieg und daher geringer vergütete Praktikumsstellen akzeptiert werden.

THESE 11: Die Wirkung der Einführung des MiLoG für Praktika scheint durch vielfältige, teils illegale Ausweichmöglichkeiten unterlaufen zu werden, deren Ausmaß allerdings nicht bekannt ist.

in Bezug auf Praktikumsverhältnisse zu Beratungsbedarf, rechtlicher Unsicherheit und in diesem Zuge auch zu erhöhtem Verwaltungsaufwand aufseiten vieler Arbeitgebender geführt hat.

Letztlich hat die Definition, welches Praktikum dem gesetzlichen Mindestlohn unterliegt, nicht nur die Befunde der vorliegenden Untersuchung, sondern auch die Untersuchung selbst beeinflusst. Denn um die differenzierten Auswirkungen des Mindestlohns auf Praktika abbilden zu können, braucht es eine Datenquelle, die Praktikumsverhältnisse in dem dafür notwendigen Differenzierungsgrad erfasst. Eine solche Datenquelle liegt nicht vor. Insofern unterscheidet sich das Themenfeld Praktika von anderen Bereichen der Mindestlohnforschung (Mindestlohnkommission 2020) und begründet damit gleichzeitig das in dieser Studie zugrunde gelegte methodische Vorgehen der Triangulation von Literatur, Online-Informationen und Fachgesprächen. Für weitere und tiefergehende Untersuchungen zum Thema bedarf es einer hinreichenden statistischen Erfassung von Praktikumsverhältnissen.

Das MiLoG stärkt den Ausbildungscharakter nicht-mindestlohnpflichtiger Praktika und setzt für mindestlohnpflichtige Praktika eine Lohnuntergrenze, die für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland gilt. Unter ihnen bilden Praktikantinnen und Praktikanten eine relativ kleine Beschäftigtengruppe. Vor diesem Hintergrund und mit Blick auf den in dieser Studie aufgezeigten Umgang mit dem MiLoG in der Praxis stellt sich die Frage, in welchem Verhältnis dazu die hohe Komplexität des Regelwerks steht, welches das MiLoG für Praktikumsverhältnisse definiert.

Die Analyse macht außerdem deutlich, dass Praktikumsverhältnisse von einem ganzen Bündel verschiedener Faktoren beeinflusst werden: Nachfrageseitig – also aufseiten der Arbeitgebenden – spielen neben den Lohnkosten auch die jeweilige Personalstrategie der Arbeitgebenden sowie Fachkräftemangel eine Rolle, die sich je nach Branche, Region und Unternehmensgröße unterscheiden können. Die verfügbaren Ressourcen für Einarbeitung, Betreuung und Verwaltung sind für Unternehmen ebenfalls relevant.

Angebotsseitig sind steigende Studierendenzahlen und die zunehmende Integration von Pflichtpraktika in Ausbildung und Studium als Einflussfaktoren zu nennen sowie sich verändernde Anforderungen an Tätigkeit und Vergütung aufseiten der Praktikantinnen und Praktikanten. Auch die wettbewerblichen Rahmenbedingungen beim Berufseinstieg spielen eine Rolle und hängen ebenfalls von der einzelnen Branche ab. Nicht zuletzt beeinflusst das konjunkturelle Umfeld Angebot und Nachfrage nach Praktikantinnen und Praktikanten. Hier bleibt abzuwarten, welche Folgen die Corona-Pandemie langfristig auf Praktika in Deutschland haben wird.

Anhang

Die Fachgespräche (Kapitel 2.3) wurden als leitfadengestützte Interviews konzipiert und durchgeführt. Grundlage dafür ist ein Leitfaden, dessen Fragen nachfolgend aufgeführt sind und die je nach Gesprächspartnerin bzw. Gesprächspartner individuell angepasst wurden. Den Fragen vorangestellt war eine Einführung zum Hintergrund und Ziel des Interviews.

INTERVIEWLEITFADEN

1. Entwicklung des Praktikumsangebots²³

1.1. Reaktionen der Unternehmen als Anbieter von Praktika

- Wie haben Unternehmen, die Praktika anbieten, auf die Praktika-Regelungen des Mindestlohngesetzes reagiert? Wie gehen sie mit den neuen Regelungen um?
- Sind Ihnen Fälle bekannt, in welchen Praktikumsanbieter versuchen, die Regelungen des Mindestlohngesetzes für Praktikumsverhältnisse zu umgehen?
- Welche branchen- bzw. regionenspezifischen Besonderheiten gibt es?

1.2. Auswirkungen auf die Gesamtzahl der verfügbaren Praktikumsplätze

Können Sie einschätzen, wie sich die Gesamtzahl an verfügbaren Praktikumsplätzen in den Jahren vor und nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes am 1. Januar 2015 entwickelt hat?

Wenn ja:

- Wie hat sich die Gesamtzahl an verfügbaren Praktikumsplätzen in diesem Zeitraum Ihrer Einschätzung nach entwickelt?
- Welche Faktoren sind für die geschilderte Entwicklung aus Ihrer Sicht ausschlaggebend? Welche Rolle spielen die Praktika-Regelungen des Mindestlohngesetzes?
- Gibt es Branchen, Regionen, Unternehmensgrößenklassen oder sonstige Bereiche, in denen sich die Gesamtzahl an verfügbaren Praktikumsplätzen auffällig entwickelt hat?
- Wenn ja, welche sind dies, und worauf führen Sie die beobachteten Auffälligkeiten im Wesentlichen zurück?

1.3. Auswirkungen auf die Struktur des Praktikumsangebots

Können Sie einschätzen, ob bzw. wie sich die Struktur des Praktikumsangebots nach Art und Dauer in den Jahren vor und nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes am 1. Januar 2015 entwickelt hat? Von Interesse sind dabei insbesondere verpflichtende und freiwillige Praktika während (Aus-)Bildungszeiten sowie Praktika zum Berufseinstieg.

Wenn ja:

- Wie hat sich die Struktur des Praktikumsangebots nach Art und Dauer in diesem Zeitraum Ihrer Einschätzung nach entwickelt?

²³ In der vorliegenden Studie werden Unternehmen als Nachfragende von Praktikantinnen und Praktikanten, Studierende, junge Erwachsene etc. als Anbietende bezeichnet. Diese Einteilung entspricht der klassischen Arbeitsmarkttheorie. Im alltäglichen Sprachgebrauch teilweise intuitiver erscheint die Betrachtung in Bezug auf Praktikumsverhältnisse: Hier stellen Arbeitgebende die Angebotsseite, Praktikantinnen und Praktikanten die Nachfrageseite. In den Interviews wurde darum diese Perspektive gewählt.

- Welche Faktoren sind für die geschilderte Entwicklung aus Ihrer Sicht ausschlaggebend? Welche Rolle spielen die Praktika-Regelungen des Mindestlohngesetzes?
- Gibt es Branchen, Regionen, Unternehmensgrößenklassen oder sonstige Bereiche, in denen sich die Struktur des Praktikumsangebots nach Art und Dauer auffällig entwickelt hat?
- Wenn ja, welche sind dies, und worauf führen Sie die beobachteten Auffälligkeiten im Wesentlichen zurück?

1.4. Auswirkungen auf die Vergütung der Praktika

Können Sie einschätzen, wie sich die Vergütung von Praktika in den Jahren vor und nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes am 1. Januar 2015 entwickelt hat?

Wenn ja:

- Wie hat sich die Vergütung der verschiedenen Praktikumsarten in diesem Zeitraum Ihrer Einschätzung nach entwickelt?
- Welche Faktoren sind für die geschilderte Entwicklung aus Ihrer Sicht ausschlaggebend? Welche Rolle spielen die Praktika-Regelungen des Mindestlohngesetzes?
- Gibt es Branchen, Regionen, Unternehmensgrößenklassen oder sonstige Bereiche, in denen sich die Vergütung von Praktika auffällig entwickelt hat?
- Wenn ja, welche sind dies, und worauf führen Sie die beobachteten Auffälligkeiten im Wesentlichen zurück?

2. Entwicklung der Praktikumsnachfrage

2.1. Reaktionen der (potenziellen) Praktikantinnen und Praktikanten

- Wie haben die (potenziellen) Praktikantinnen und Praktikanten auf die Praktika-Regelungen des Mindestlohngesetzes reagiert? Wie gehen sie mit den neuen Regelungen um?
- Welche branchen- bzw. regionenspezifischen Besonderheiten gibt es?

2.2. Auswirkungen auf die Praktikumsnachfrage

Können Sie einschätzen, wie sich die Nachfrage nach Praktika in den Jahren vor und nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes am 1. Januar 2015 entwickelt hat?

Wenn ja:

- Wie hat sich die Nachfrage nach Praktika in diesem Zeitraum Ihrer Einschätzung nach entwickelt?
- Welche Faktoren sind für die geschilderte Entwicklung aus Ihrer Sicht ausschlaggebend? Welche Rolle spielen die Praktika-Regelungen des Mindestlohngesetzes?
- Gibt es Branchen, Regionen, Unternehmensgrößenklassen oder sonstige Bereiche, in denen sich die Nachfrage nach Praktika auffällig entwickelt hat?
- Wenn ja, welche sind dies, und worauf führen Sie die beobachteten Auffälligkeiten im Wesentlichen zurück?

3. Wettbewerbssituation

Können Sie einschätzen, wie sich die Wettbewerbssituation für die Anbietenden und Nachfragenden von Praktika in den Jahren vor und nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes am 1. Januar 2015 entwickelt hat?

Wenn ja:

- Wie hat sich die Wettbewerbssituation für Anbietende (Unternehmen) und Nachfragende (Praktikantinnen und Praktikanten) von Praktika in diesem Zeitraum Ihrer Einschätzung nach entwickelt?
- Welche Faktoren sind für die geschilderte Entwicklung aus Ihrer Sicht ausschlaggebend? Welche Rolle spielen die Praktika-Regelungen des Mindestlohngesetzes?
- Gibt es Branchen, Regionen, Unternehmensgrößenklassen oder sonstige Bereiche, in denen sich die Wettbewerbssituation für die Anbieter und Nachfrager von Praktika auffällig entwickelt hat?
- Wenn ja, welche sind dies, und worauf führen Sie die beobachteten Auffälligkeiten im Wesentlichen zurück?

4. Bewertung der Praktika-Regelungen des Mindestlohngesetzes

- Welche Chancen und Herausforderungen ergeben sich für Praktikumsanbietende durch die Praktika-Regelungen des Mindestlohngesetzes Ihrer Erfahrung nach?
- Welche Chancen und Herausforderungen ergeben sich für (potenzielle) Praktikantinnen und Praktikanten durch die Praktika-Regelungen des Mindestlohngesetzes Ihrer Erfahrung nach?
- Wie bewerten Sie die Praktika-Regelungen des Mindestlohngesetzes? Gibt es aus Ihrer Sicht Verbesserungs- und/oder Weiterentwicklungsbedarfe?
- Wie schätzen Sie die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Praktikumsangebot und die Praktikumsnachfrage ein?

Literaturverzeichnis

- Altmann, F. (19.05.2020). *Wo finden Jobsuchende jetzt noch Praktikumsplätze?*[Glassdoor]. Abgerufen am 10.07.2020, von <https://www.glassdoor.de/blog/wo-finden-jobsuchende-jetzt-noch-praktikumsplaetze/https://www.faz.net/aktuell/rhein-main/wirtschaft/praktikumsstellen-und-der-mindestlohn-14872354.html>.
- Beck, L. & Roth, S. J. (2015). Hilfe für die Generation Praktikum? Zur Wirkung des Mindestlohns für Praktikanten. *Der Ordnungspolitische Kommentar* 04/2015.
- BMAS (2020). *Der Mindestlohn für Studierende – Fragen und Antworten*. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- BMAS (04.07.2017). *Mindestlohn und Praktikum – Handelt es sich um ein Praktikum, das nach Mindestlohn bezahlt werden muss?*. Abgerufen am 24.07.2020, von <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohn-praktikum.html>.
- BMAS (2015). *Das MiLoG im Detail*. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Bossler, M. et al. (2018). Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen. *IAB-Forschungsbericht* 4/2018.
- Bossler, M. et al. (2020): *Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen – erster Projektbericht*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- Bossler, M. & Wegmann, J. (2019). The German generation internship and the minimum wage introduction: evidence from big data. *Applied Economics*, 51(16), 1730-1747.
- Campusjäger (12.05.2020). *Praktikanten einstellen: Was du als Arbeitgeber wissen musst (2020)*. Abgerufen am 05.06.2020, von <https://arbeitgeber.campusjaeger.de/hr-blog/praktikanten-beschaeftigen>.
- Career Center Universität Bremen (ohne Datum). *Praktikumsvertrag: Die wichtigsten Regelungen*. Abgerufen am 05.06.2020, von <https://www.uni-bremen.de/career-center/beratung/praktikum/wegweiser-praktikum/praktikumsvertrag-die-wichtigsten-regelungen>.
- CLEVIS Consult (2019). *Future Talents Report*. München: CLEVIS Consult.
- CLEVIS Consult (2018). *CLEVIS Praktikantenspiegel 2018*. München: CLEVIS Consult.
- CLEVIS Consult (2016). *CLEVIS Praktikantenspiegel 2016*. München: CLEVIS Consult.
- FAMAB (2018). *Positionspapier des FAMAB e.V. zur geplanten Erhöhung des Mindestlohns*. Rheda-Wiedenbrück: FAMAB Kommunikationsverband e.V.
- Flick, U. (2004): *Triangulation – Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- FOCUS Online (13.07.2016). *Jeder zehnte Praktikumsplatz fällt weg*. Abgerufen am 05.06.2020, von https://www.focus.de/finanzen/karriere/nahles-regel-neue-statistik-offenbart-diese-zahl-ist-ein-richtig-harter-schlag-fuer-berufseinsteiger_id_5725348.html.
- foodjobs.de (2020). *Praktikantenstudie der Lebensmittelbranche 2020*. Düsseldorf: foodjobs GmbH.
- foodjobs.de (2017). *Praktikantenstudie der Lebensmittelbranche 2017*. Düsseldorf: foodjobs GmbH.
- foodjobs.de (2015). *Praktikantenstudie der Lebensmittelbranche 2015*. Düsseldorf: foodjobs GmbH.

- Grunert, M. (13.02.2017). *Die „Generation Praktikum“ lebt noch* [F.A.Z.net]. Abgerufen am 05.06.2020, von <https://www.faz.net/aktuell/rhein-main/wirtschaft/praktikumsstellen-und-der-mindestlohn-14872354.html>.
- Hammächer, E. (16.03.2015). *Tschüss Generation Praktikum?* [Portal Marktforschung]. Abgerufen am 05.06.2020, von <https://www.marktforschung.de/aktuelles/marktforschung/tschuess-generation-praktikum/https://www.faz.net/aktuell/rhein-main/wirtschaft/praktikumsstellen-und-der-mindestlohn-14872354.html>.
- Hoffmann, E. (02.08.2017). Schluss mit unbezahlten Praktika [jetzt.de]. Abgerufen am 05.06.2020, von <https://www.jetzt.de/job/kampf-gegen-unbezahlte-praktika>.
- Hornberger, L. (04.06.2019). *Noch ein (unbezahltes) Praktikum?* [jetzt.de]. Abgerufen am 05.06.2020, von <https://www.jetzt.de/job/generation-praktikum-keine-oder-schlechte-bezahlung>.
- ifo Institut (2020). *Ergebnisse: 4. Quartal 2019 Randstad-ifo-Personalleiterbefragung*. München: ifo Institut.
- Jacob-Puchalska, A. (2016). Das Aus für die Generation Praktikum? *ifo Schnelldienst*, 69(11), 51-54.
- Junge Verlagsmenschen e. V. (2017). *Auswertung der Umfrage des Junge Verlagsmenschen e. V. zur Arbeitssituation des Branchennachwuchses 2016/2017*. Köln: Junge Verlagsmenschen e. V.
- Koch, A. et al. (2018). Verhaltensmuster von Betrieben und Beschäftigten im Zuge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. *IZA Research Report No. 84*.
- Konegen-Grenier, C. & Winde, M. (2017). *Bildungsinvestitionen der Wirtschaft 2015*. Essen: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.
- Langer, D. (2015). Praktika: Viel Einblick, weniger Rechtssicherheit?. *IHK Bonn DIE WIRTSCHAFT* 06/2015.
- meinpraktikum (09.06.2016). *Sind Pflichtpraktika immer unbezahlt?*. Abgerufen am 05.06.2020, von <https://blog.meinpraktikum.de/sind-pflichtpraktika-immer-unbezahlt/>.
- Mindestlohnkommission (2020): *Dritter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns – Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 MiLoG*. Berlin: Mindestlohnkommission.
- Mindestlohnkommission (2018a): *Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns – Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 MiLoG*. Berlin: Mindestlohnkommission.
- Mindestlohnkommission (2018b): *Stellungnahmen aus der schriftlichen Anhörung – Ergänzungsband zum Zweiten Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 MiLoG*. Berlin: Mindestlohnkommission.
- Peschel, A. & Wandscher, K. (2015). Mindestlohn für Praktika – die Auswirkungen auf die Übersetzungsbranche. *Forum 01/2015*, Verbandszeitschrift von ATICOM – Fachverband der Berufsübersetzer und Berufsdolmetscher e.V.
- Ripsas, S. & Tröger, S. (2015): *3. Deutscher Startup Monitor*. Berlin: Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Bundesverband Deutsche Startups e.V., KPMG.
- Rosbach, J. (06.04.2016). *Erfolgsgeschichte Mindestlohn* [Deutschlandfunk Kultur]. Abgerufen am 05.06.2020, von https://www.deutschlandfunkkultur.de/zwischenbilanz-erfolgsgeschichte-mindestlohn.1001.de.html?dram:article_id=350344.

- Scheier, F. et al. (2016a). Die Lage der Praktikantinnen und Praktikanten auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Eine empirische Studie. *Berichte der Werkstatt für Organisations- und Personalforschung e.V. No. 32*.
- Scheier, F. et al. (2016b). *Praktikum und Mindestlohn – Der Faktencheck*. Berlin: DGB Bundesvorstand.
- Schoder, A. (14.06.2017). *Wie findet man ein Mindestlohnpraktikum im Kulturbereich?* [mus.er.me.ku]. Abgerufen am 05.06.2020, von <https://musermeku.org/mindestlohnpraktikum/>.
- Schoder, A. (16.09.2015). *Gibt es im Kulturbereich ein Mindestlohn-Praktikum?* [mus.er.me.ku]. Abgerufen am 05.06.2020, von <https://musermeku.org/mindestlohn-praktikum-kulturbereich/>.
- Schultheis, A. (31.01.2015). *Bewerberfrage des Monats* [Berufsnetzwerk Spinnen-Netz]. Abgerufen am 05.06.2020, von https://www.spinnen-netz.de/sites/default/files/dateianhaenge/mindestlohnveraenderungenschultheis_1.pdf.
- Schuster, M. (15.12.2016). *Mehr oder weniger* [Börsenblatt]. Abgerufen am 05.06.2020, von <https://www.boersenblatt.net/2016-12-15-artikel-mehr-oder-weniger-der-mindestlohn-und-die-buchbranche.1263924.html>.
- Statistisches Bundesamt (2020): *Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen – Inlandsproduktberechnung, Detaillierte Jahresergebnisse*. Fachserie 18, Reihe 1.4, Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Stern (05.02.2015). *So umgeht die Berlinale den Mindestlohn*. Abgerufen am 05.06.2020, von <https://www.stern.de/kultur/film/berlinale--so-wird-der-mindestlohn-umgangen-3969974.html>.
- Universität Göttingen (2020). *Praktikum und Mindestlohn*. Abgerufen am 05.06.2020, von <https://www.uni-goettingen.de/de/praktikum+und+mindestlohn/517678.html>.
- Voßen, A. (17.05.2016). *Berufseinstieg Volontariat* [Jobportal WILA Arbeitsmarkt]. Abgerufen am 05.06.2020, von <https://www.wila-arbeitsmarkt.de/volontariat>.
- Weitekamp, L. (30.12.2015). *Diese Startup-Themen haben uns 2015 besonders bewegt* [t3n.de]. Abgerufen am 05.06.2020, von <https://t3n.de/news/startups-2015-rueckblick-666817/>.

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während des Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation - gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist - nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.