

Ausschusssitzung vom 9. Juni 2022

Frage Nr. 1053 von Herr MERTES (VIVANT)

Thema: Entschädigung von Betriebspraktika von Schülern aus dem TZU

Es gilt das gesprochene Wort!

Der Teilzeitunterricht (TZU) in der DG betreut sehr unterschiedliches Publikum. Jugendliche, die aus den verschiedensten Gründen nicht in der Lage sind, dem Vollzeit-Unterricht zu folgen oder eine Lehre zu beginnen, werden hier aufgefangen und individuell gefördert und unterrichtet.

Das Ziel des TZU ist es, die Jugendlichen, die oft einen schwierigen Hintergrund haben, wieder fit zu machen, und Richtung Beruf zu orientieren, wobei durchaus alle Wege offen sind, also auch die Rückkehr in den Vollzeit-Unterricht oder in eine Lehre.

Dies gelingt jedoch den wenigsten Schüler. Deshalb werden viele auch Richtung Betriebswelt orientiert. Wegen der Schulpflicht bis 18 Jahren, können diese aber keine normale Arbeitsstelle annehmen, sondern absolvieren eine duale Ausbildung mit 2 Tagen Unterricht im TZU und 3 Tagen Betriebspraktikum pro Woche, bis sie das Alter von 18 Jahren erreicht haben.

Die ersten Wochen und Monate werden die Jugendlichen im Betrieb angeleitet. Eine Phase, die dem Unternehmen zuerst einmal Geld kostet. Insofern ist es nachvollziehbar, dass das Praktikum in dieser Zeit nicht entschädigt wird.

Nach einer gewissen Einarbeitungszeit sind manche Jugendliche jedoch produktiv. Leider ist auch für diese Zeit keine Entschädigung vorgesehen. Das ist für die Betroffenen demotivierend. Dabei ist die Motivation oft eines der zentralen Probleme dieser Jugendlichen. Eine angemessene Entschädigung, beispielsweise wie die Lehrlingsentschädigung, würde eine Wertschätzung bedeuten und die Jugendlichen weiter motivieren.

Die Unternehmen wären sicher nicht abgeneigt. Manche Privatbetriebe intervenieren schon auf freiwilliger Basis, jedoch ist dies für staatliche Einrichtungen, beispielsweise im Pflegesektor, nicht möglich.

Hierzu lauten meine Fragen:

1. *Wie stehen Sie zu der Idee, für die Schüler des TZU, die ein längerfristiges Betriebspraktikum absolvieren, nach einer gewissen Einarbeitungszeit, eine Entschädigung, beispielsweise in Anlehnung an die Lehrlingsentschädigung, gesetzlich zu verankern?*
2. *Welche Hürden müssten genommen werden, um dies umzusetzen?*

Antwort

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,
sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

wie Sie, Herr Mertes, richtig beschrieben haben, ist das TZU als Sprungbrett zu sehen für die Rückkehr in den Vollzeit-Sekundarunterricht oder den Übergang in die Anlehre oder eine Lehre, ggf. auch für die Integration in den Arbeitsmarkt.

Ein Praktikum im Rahmen des Teilzeitunterrichtes wird lediglich als „Orientierungspraktikum“ wahrgenommen, um verschiedene Berufsbilder kennen zu lernen. Ziel ist es den Jugendlichen die Möglichkeit zu bieten, sich mit ihren Stärken, Interessen und Talenten auseinanderzusetzen.

Nichtsdestotrotz ist die Bezahlung von Praktika von TZU-Schülern bereits durch den Abschluss eines **Industrielehrvertrags** in Anwendung des Gesetzes vom 19. Juli 1983, das einem bezahlten Betriebspraktikum entspricht, möglich. Trotz der Reformbestrebungen meines Vorgängers wird das Statut jedoch kaum bis gar nicht mehr von Betrieben in der Deutschsprachigen Gemeinschaft in Anspruch genommen.

Gemäß Artikel 16 des Dekrets vom 16. Dezember 1991 über die Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen ist das IAWM für die Industrielehre und die Anlehre zuständig. Die zu zahlenden Entschädigungen im Rahmen des Industrielehrvertrags sind entweder föderal oder sektoriell festgelegt. Sobald eine Entlohnung ins Spiel kommt, fallen die Schüler nicht mehr unter das Studentenstatut, sodass eine ONSS-Pflicht besteht. Laut Rückmeldung der Betriebe an das IAWM ist die Entschädigung im Vergleich zu der Produktivität der potentiellen Kandidaten zu hoch. Das ist übrigens laut IAWM auch der Grund, warum es in letzter

Zeit nicht mehr zu einem Matching zwischen Betrieb und Industriehrling gekommen ist.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.