

Ausgabe Nr. 7 / 20.3.2007

## *In aller Kürze*

- Nach einer Betriebsbefragung des IAB haben in den Jahren 2004 und 2005 insgesamt rund 300.000 Arbeitssuchende einen sozialversicherungspflichtigen Job über ein Praktikum gefunden. Das sind 2,3 Prozent aller Einstellungen in diesen zwei Jahren.
- Drei Viertel (76%) dieser Stellen verlangten eine gewerbliche/kaufmännische Berufsausbildung oder einen Fachschulabschluss, nur wenige eine Hochschulausbildung (15%). Bei einem Zehntel war kein Ausbildungsabschluss erforderlich.
- Dienstleistungsunternehmen stellen häufiger als andere Betriebe ehemalige Praktikanten ein. Besonders die kleinen Betriebe und jene in Ostdeutschland schätzen diesen flexible Weg der Personalgewinnung.
- Fast die Hälfte der ehemaligen Praktikanten war zwischen 30 und 40 Jahre alt, ein großer Teil war jünger (40%) und nur wenige älter (15%). Für die Jüngeren war das Praktikum größtenteils eine Station zwischen Ausbildung und fester Stelle. Die mittleren Jahrgänge waren vorher meist arbeitslos oder anderswo beschäftigt.
- Die Stellen der ehemaligen Praktikanten waren häufiger befristet (55%) als die der anderen eingestellten Beschäftigten (43%).
- Für eine Gesamtbeurteilung reicht die betriebliche Perspektive allein nicht aus. So wären auch die Bedingungen, unter denen Praktika durchgeführt werden, und die Sicht der Betroffenen genauer zu untersuchen.

*Autor/in*

*Martina Rebien  
Eugen Spitznagel*

## **Betriebspraktika**

# Auf Umwegen zum Ziel

*Jahr für Jahr wird ein Teil der offenen Stellen mit ehemaligen Praktikanten besetzt – Dieser Weg der Personalgewinnung wird am häufigsten im Dienstleistungssektor und bei Stellen mit mittleren Qualifikationsanforderungen genutzt*

**Praktika, so hört man immer öfter, sind bei der Suche nach einer festen Anstellung wichtig für Berufseinsteiger und für Arbeitslose. In diesem Kurzbericht geht es um die Praktika aus betrieblicher Perspektive: Zum einen wird der Frage nachgegangen, welche Rolle Praktika bei der Suche nach Personal und bei Einstellungen spielen. Zum anderen geht es darum, welche Personen in welcher Phase ihres Erwerbslebens durch Praktika in welche Jobs kommen.**

Zunehmend wird in der Öffentlichkeit über Sinn und Unsinn betrieblicher Praktika diskutiert. Die Kritik richtet sich vor allem gegen so genannte „Praktikaschleifen“, die insbesondere Hochschulabsolventen nach dem Studium in Unternehmen durchlaufen würden, ohne dass ihnen auf diesem Weg der Einstieg in einen festen Job gelänge. Sie würden vielmehr gegen geringe oder ohne Bezahlung als billige Arbeitskräfte beschäftigt und ohne echte Perspektive von Praktikum zu Praktikum geschoben – oft sogar als Ersatz für regulär Beschäftigte. Für den Einzelnen – so hört man oft – könnten Praktika die Einstiegschancen sogar verschlechtern, insbesondere wenn sie in großer Zahl absolviert würden. Denn der Arbeitgeber werte sie als vergebliche Anläufe, und der „Marktwert“ der Bewerber sinke.

Im Gespräch sind u.a. gesetzliche Regelungen, die Praktika zeitlich begrenzen und eine Mindestentlohnung sicherstellen sollen. Solchen Bemühungen um die wohlverstandenen Interessen der Praktikanten werden aber auch Risiken entgegen gehalten. So könnten Unternehmen

bei harten Restriktionen das Angebot an Praktikantenstellen einschränken. Dies würde insbesondere Personen treffen, deren Ausbildung ein Pflichtpraktikum enthält. Soweit die Diskussion.

## **Was sind Praktika?**

Im landläufigen Gebrauch ist oft unklar, was der Begriff „Praktikum“ eigentlich bedeutet. Das Spektrum reicht von der „Schnupperlehre“, die zu einem Ausbildungsplatz führen soll, über Ferienjobs zur Berufsorientierung von Schülern und Studenten bis zu Pflichtpraktika von Hochschülern und den Berufseinstieg von Trainees und Volontären. Die Begriffsverwendung in dem vorliegenden Bericht – der auf einer Betriebsbefragung beruht – wird in dem **Kasten auf Seite 4** erläutert.

## **Wie viele Praktikanten gibt es überhaupt?**

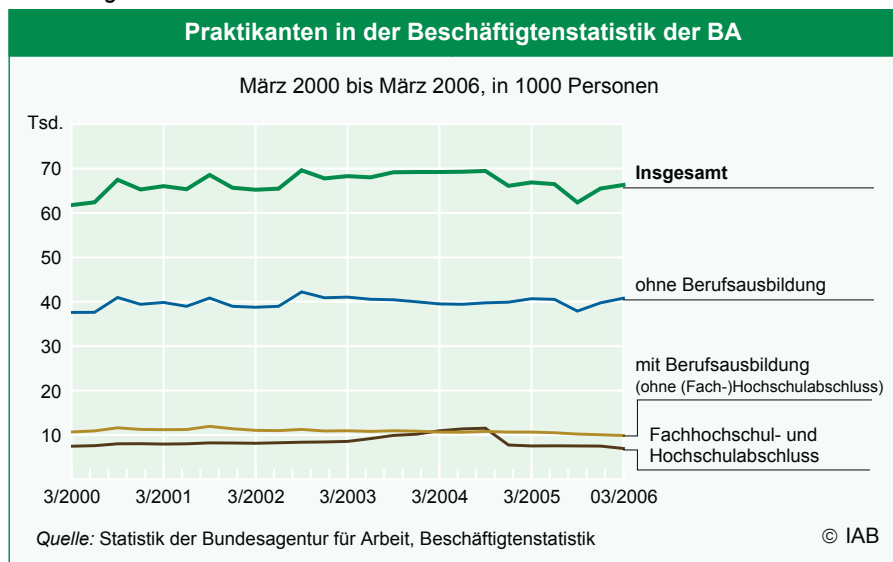
Es gibt keine flächendeckende Statistik über Praktikanten. Dies erschwert eine sachliche Diskussion über die Relevanz des Phänomens. Die Beschäftigtenstatis-

tik der Bundesagentur für Arbeit weist zwar Zahlen über sozialversicherungspflichtig beschäftigte Praktikanten aus, aber diese Statistik enthält nur Personen, die „eine in Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebene Tätigkeit im Rahmen eines rentenversicherungspflichtigen Vor- oder Nachpraktikums verrichten“ (Statistik der Bundesagentur für Arbeit). Seit dem Jahr 2000 bewegen sich die jahresdurchschnittlichen Bestandszahlen zwischen 60.000 und 70.000 Personen (vgl. **Abbildung 1**).

Die meisten dieser Praktikanten haben keine abgeschlossene Berufsausbildung (rd. 40.000). Dabei dürfte es sich größtenteils um Studenten handeln, die ihr Pflichtpraktikum absolvieren. Die Zahl der Praktikanten mit abgeschlossener Fachhochschul- oder Hochschulabschließung ist bis 2004 leicht von rd. 9.000 auf rd. 12.000 gestiegen. Der Rückgang im IV. Quartal 2004 (von rd. 12.000 auf 8.000 Personen) dürfte mit der Abschaffung des Pflichtpraktikums für Jungmediziner nach dem Studium zusammenhängen. Doch auch bestehende Initiativen von Unternehmen und betroffenen Personen, wie „Fair Company“<sup>1</sup> bzw. „Fair Work“ – die sich für faire Praktika einsetzen und auch negativ bewertete Einzelfälle öffentlich bekannt machen – könnten die Entwicklung gebremst haben. Schließlich haben gut 10.000 der „Pflichtpraktikanten“ eine andere Berufsausbildung vorzuweisen.

Es gibt jedoch erheblich mehr Praktikanten, als in dieser Statistik ausgewiesen sind. So zeigen Umfragen z.B., dass die Hälfte aller Hochschulabsolventen, die nach Beendigung eines Studiums ein Praktikum absolvierten, unentgeltlich gearbeitet hat (Grühn, D. und Hecht, H. 2007: S. 6). In Praktika während des Studiums war dies sogar bei zwei Dritteln der Fall (Müßig-Trapp, P. u.a. 2006: S.5). Rechnet man die Daten der BA-Statistik hilfsweise mit diesen Anteilen hoch, dann ergibt sich ein permanenter Bestand von rd. 150.000 bis 200.000 Praktikanten, die einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss haben oder diesen anstreben. Darüber hinaus gibt es eine beträchtliche Zahl von anderen bezahlten und unbezahlten Praktikanten.

Abbildung 1



So weist die Erhebung des IAB-Betriebspanels für Mitte des Jahres 2006 einen Gesamtbestand von rd. 600.000 Praktikanten aus.<sup>2</sup>

### Welche Betriebe besetzen Stellen mit ehemaligen Praktikanten?

Das IAB führt regelmäßig Befragungen in Betrieben und Verwaltungen durch, um das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot darzustellen und um Stellenbesetzungsvorgänge nachzuzeichnen. Gefragt wird dort auch, wie viele Arbeitsplätze (für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) über vorausgegangene interne Praktika besetzt wurden und welche Personen auf diesem Weg ihre Stelle gefunden haben. Dies kann bedeuten, dass Praktikanten nahtlos fest eingestellt wurden, oder dass zwischen dem Praktikum und der Einstellung einige Zeit verstrichen ist, in der die betroffenen Personen andere erwerbsbiographische Stationen durchlaufen haben. Die kontrafaktische Frage, ob die Einstellung auch ohne Praktikum zustande gekommen wäre, kann auf dieser Grundlage allerdings nicht beantwortet werden. Dazu wären individuelle Erwerbsbiographien vergleichend zu analysieren. Auch zu den Praktikanten, die nicht im jeweiligen Unternehmen fest angestellt wurden, liefert diese Erhebung keine Daten.

In den Jahren 2004 und 2005 entfielen – nach der IAB-Betriebsbefragung – durchschnittlich 2,3 Prozent aller Einstellungen auf ehemalige Praktikanten. Das entspricht, hochgerechnet, rd. 300.000 Einstellungen von den rd. 12,7 Millionen Einstellungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung insgesamt in diesen zwei Jahren.<sup>3</sup> Die Anteile in beiden Jahren unterscheiden sich nur wenig (2% bzw. 2,5%). In Ostdeutschland wird dieser Weg öfter (3,2%) beschritten als in Westdeutschland (2,1%). Überdurchschnittlich viele Stellen werden im Dienstleistungsbereich auf diesem Wege besetzt (3%). Das produzierende Gewerbe liegt nahe dem Durchschnitt (2%), der Handel, das Gastgewerbe und das Verkehrsgewerbe, sowie die wirtschaftsnahen Dienstleistungen (1,3% bzw. 1,6%) und insbesondere die Bereiche Land- und Forstwirtschaft sowie das Baugewerbe (0,7%) liegen deutlich darunter.

<sup>1</sup> Der Verein entstand im Oktober 2004 und hat es sich zur Aufgabe gemacht, „unfaire“ Praktika herauszufiltern.

<sup>2</sup> Ab der Welle 2006 werden Praktikanten als Teilgruppe erhoben. Vorher waren sie mit den Aushilfskräften zusammengefasst abgefragt worden (Bellmann, Lutz u.a. 2005: S.14f).

<sup>3</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit und IAB-Erhebung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot im IV. Quartal 2004 und im IV. Quartal 2005.

Am häufigsten stellen kleine Betriebe über interne Praktika ein. 3,6 Prozent aller Einstellungen kommen hier auf diesem Weg zustande. In den mittleren Betrieben (zwischen 50 und 499 Beschäftigte) war dies nur bei 1,5 Prozent, in den großen Betrieben (über 500 Beschäftigte) sogar nur bei 0,9 Prozent aller Einstellungen der Fall. Offensichtlich schätzen kleinere Betriebe diesen weniger standardisierten Weg der Personalgewinnung besonders.

### Wer wird eingestellt?

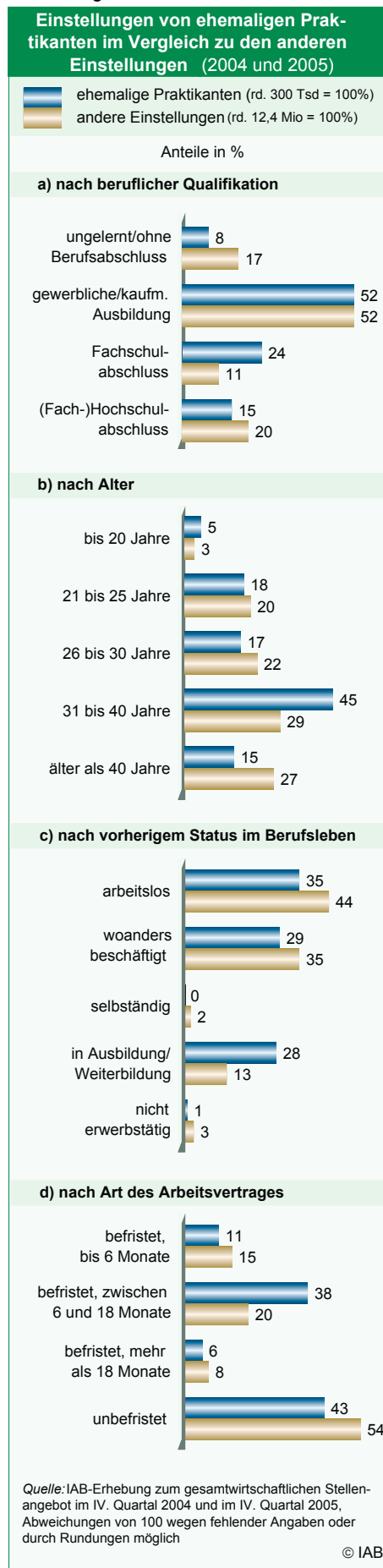
Der Vergleich der Einstellungen ehemaliger Praktikanten mit anderen Einstellungen zeigt, welche Beschäftigungsgruppen relativ häufig auf diesem Weg gewonnen werden. Verglichen werden in der **Abbildung 2** die Strukturen der jeweiligen Gesamtzahl der Einstellungen im Hinblick auf berufliche Qualifikation, Alter, Erwerbstatus vor der Einstellung und Art des Arbeitsvertrages im neuen Job.

#### Berufliche Qualifikation

Im Hinblick auf die erforderliche berufliche Qualifikation zeigt sich ein differenziertes Bild (vgl. **Abbildung 2a**): Die ehemaligen Praktikanten nahmen relativ selten Stellen ein, die keine Ausbildung verlangen (8% gegenüber 17% bei den anderen Einstellungen). Keine Unterschiede bestehen im Hinblick auf Stellen, die eine gewerbliche/kaufmännische Ausbildung voraussetzen (jeweils 52%). Dagegen ist der Anteil der Arbeitsplätze, die eine Fachschulausbildung verlangen, bei den Einstellungen ehemaliger Praktikanten erheblich höher (24%) als bei den anderen (11%). Überraschend ist schließlich, dass von allen Stellen, die eine Fachschulausbildung erfordern,<sup>4</sup>

Es werden also nicht in erster Linie Stellen für Hochschulabsolventen über interne Praktika besetzt, sondern vielmehr Arbeitsplätze, die mittlere Berufsabschlüsse voraussetzen: Drei Viertel der Stellen, die mit ehemaligen Praktikanten besetzt wurden, verlangten eine gewerbliche/kaufmännische Ausbildung oder einen Fachschulabschluss.

Abbildung 2



#### Alter

Auch die Altersverteilung der eingestellten Personen ist unterschiedlich (vgl. **Abbildung 2b**): Rund 45 Prozent aller ehemaligen Praktikanten waren 31 bis 40 Jahre alt, erheblich mehr als bei den anderen Einstellungen (29%). Auf die Altersgruppe bis 30 Jahre entfallen immerhin rd. 40 Prozent, etwa so viele wie bei den anderen. Bei Personen von über 40 Jahren sind Einstellungen nach Praktika dagegen vergleichsweise selten.

#### Erwerbsstatus vor der Einstellung

Idealerweise werden Praktika während der Ausbildung absolviert, oder sie schließen an diese an und führen dann zum festen Job. In der Wirklichkeit aber folgen ihnen oft ganz unterschiedliche Stationen im Erwerbsleben (vgl. **Abbildung 2c**). So war ein Großteil der eingestellten ehemaligen Praktikanten unmittelbar vor der Einstellung arbeitslos (35%) oder woanders beschäftigt (29%). Nur 28 Prozent standen in Aus- bzw. Weiterbildung.<sup>5</sup>

Nach Altersgruppen ist dies allerdings sehr unterschiedlich (vgl. **Abbildung 3, Seite 4**). Von den jüngeren ehemaligen Praktikanten standen erwartungsgemäß die meisten (55%) vor ihrer Einstellung in Ausbildung, aber immerhin ein Viertel war vorher arbeitslos. Von den Älteren war dagegen jeweils knapp die Hälfte vorher arbeitslos bzw. woanders beschäftigt, und nur wenige kamen aus einer Aus- oder Weiterbildung.

Der insgesamt relativ hohe Anteil von vorher arbeitslosen Personen kann auch mit „Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen“ zusammenhängen, die vielen Arbeitslosen von den

<sup>4</sup> Das bestätigen auch Ergebnisse einer anderen Befragung: Nur ein Achtel der Hochschulabsolventen fand den Berufseinstieg über ein Praktikum (Grün, D. und Hecht, H. 2007: S. 8).

<sup>5</sup> Das gilt tendenziell auch für ehemalige Praktikanten mit Hochschulabschluss: „28 Prozent aller Absolventen durchlebten in der Interimsphase bis zur Befragung – ohne Berücksichtigung des aktuellen Erwerbsstatus zu diesem Zeitpunkt – vier oder mehr verschiedene durch Praktika, Erwerbstätigkeit oder von Erwerbslosigkeit und Beschäftigungssuche gekennzeichnete Lebensphasen.“ (Grün, D. und Hecht, H. 2007: S. 25).

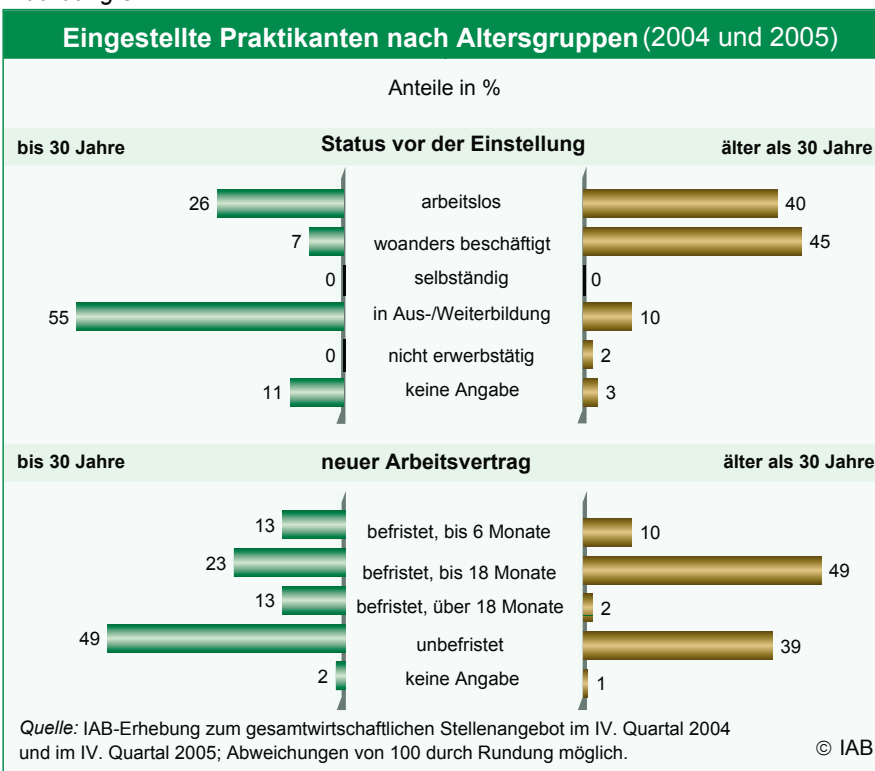
Arbeitsagenturen angeboten werden. Sie finden häufig in Betrieben statt und werden möglicherweise von diesen als Praktika wahrgenommen.

Für jüngere ehemalige Praktikanten, die eingestellt wurden, war dies vorwiegend der Schritt von der Ausbildung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Für die Älteren war es größtenteils ein Weg aus der Arbeitslosigkeit, oder die Einstellung ging mit einem Wechsel des Arbeitsplatzes einher. Bei solchen vorhergehenden anderweitigen Beschäftigungen kann jedoch vermutet werden, dass es sich oft um andere Praktika oder um atypische, z.B. geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gehandelt hat. Aktuelle Befragungsergebnisse deuten aber darauf hin, dass zumindest bei Hochschulabsolventen „Praktikaschleifen“ eher selten sind.<sup>6</sup>

**Art des Beschäftigungsverhältnisses**

Die über Praktika zustandekommenen Beschäftigungsverhältnisse (vgl. **Abbildung 2d**) sind häufiger (55%) befristet als bei den anderen Einstellungen (43%). Auch hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Altersgruppen (vgl. **Abbildung 3**). So kommt dies bei den Älteren häufiger vor als bei den Jüngeren.

Abbildung 3



**Zum Begriff „Praktikum“**

*Das Praktikum dient der Ergänzung der theoretischen Ausbildung, der Berufsorientierung und dem Sammeln erster beruflicher Erfahrungen. Studenten und Hochschulabsolventen führen es oft während oder nach dem Studium durch. In mancher Studienordnung ist es Pflicht.*

*Es gibt zahlreiche Sonderformen. So wird das „Anerkennungspraktikum“ nach dem Abschluss einer Berufsausbildung absolviert, um die volle Anerkennung des Berufsabschlusses zu erreichen. An Fachhochschulen ist gewöhnlich ein „Praxissemester“ vorgeschrieben.*

*Des Weiteren gibt es freiwillige Praktika, die z.B. nach einer gewerblichen/kaufmännischen Berufsausbildung absolviert werden oder von Personen, die keinen Abschluss haben. Letztere werden auch als „Anlernausbildung“ bezeichnet (vgl. Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes). Außerdem können „Eignungs- und Trainingsmaßnahmen“, die von den Arbeitsagenturen angeboten werden*

*um die Eingliederungschancen von Arbeitslosen zu verbessern, als Praktika gelten.*

*Wegen des vielfältigen Begriffsinhaltes wurde den befragten Betrieben bewusst keine Definition von „Praktikum“ vorgegeben. Im Sinne dieser Untersuchung sind Praktika somit Beschäftigungsformen, die von den Betrieben als solche wahrgenommen werden. Das Spektrum reicht von den Praktika der Studenten und Hochschulabsolventen, die – pflichtgemäß oder freiwillig – während oder nach der Ausbildung durchgeführt werden, über Probebeschäftigungen von Personen mit und ohne Berufsabschluss, bis hin zu Trainingsmaßnahmen für Arbeitslose. Trainees, Volontäre, Werkstudenten oder studentische und sonstige Aushilfskräfte dürften von den Betrieben nicht als Praktikanten wahrgenommen werden. Die einzelnen Formen der Praktika können in dieser Untersuchung jedoch nicht unterschieden werden.*

<sup>6</sup> Bei der Mehrzahl der Absolventen, die nach dem Studium ein Praktikum durchführt (37%), bleibt es bei diesem einen (22%), 11 Prozent durchlaufen zwei, 4 Prozent drei und mehr (S. 11). 93 Prozent der Absolventen haben 12 Monate nach Beendigung des Studiums entweder eine Stelle gefunden, sind selbstständig oder freiberuflich tätig (Grün, D. und Hecht, H. 2007: S. 8).

## Fazit

Für die Betriebe sind Praktika ein gar nicht so selten beschrittener Weg der Personalgewinnung. Fast 300.000 Einstellungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung kamen in den Jahren 2004 und 2005 insgesamt so zustande. Diese Zahl ist jedoch schwer zu bewerten, weil für passende Bezugsgrößen – z.B. den Bestand an Praktikanten oder die Zahl der insgesamt absolvierten Praktika – keine gesicherten Daten vorliegen. Sie entspricht aber immerhin 2,3 Prozent aller Einstellungen in den Jahren 2004 und 2005 und ist deshalb nicht unbeachtlich.

Die Qualifikationsanforderungen der mit ehemaligen Praktikanten besetzten Stellen zeigen, dass auf diesem Weg überwiegend Beschäftigte mit mittleren Berufsabschlüssen gewonnen werden, weitaus häufiger als Hochschulabsolventen. Dies spiegelt die weithin unterschätzte Bedeutung der Praktika für die mittleren Qualifikationsgruppen wider. Hier können aber auch die o.g. Trainingsmaßnahmen hereinspielen, die überwiegend von Personen mit gewerblicher/kaufmännischer Berufsausbildung absolviert werden. Die Praktika scheinen jedenfalls nicht in erster Linie auf Personen mit Hochschulabschluss zugeschnitten zu sein.

Auch führen sie keineswegs vorwiegend Jüngere in Beschäftigung, wie oft vermutet wird. Die ehemaligen Praktikanten sind meist mittleren Alters. Die Praktika erweisen sich für die Jüngeren häufig als nahtloser Übergang von der Ausbildung in einen oft unbefristeten Job. Für die Älteren sind sie überwiegend ein Weg aus der Arbeitslosigkeit oder aus einer anderen Beschäftigung, wobei der neue Job jedoch meist befristet ist.

Praktika sind demnach für viele Personen keine Sackgasse, sondern nur ein Umweg zum Ziel. Sie führen nicht selten in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – oft auch aus der Arbeitslosigkeit heraus. Dazu könnten jedoch auch „Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen“ beigetragen haben, die von den Arbeitsagenturen angeboten werden, um die Eingliederungschancen

von Arbeitslosen zu verbessern. Ein Teil dieser Maßnahmen könnte von den Betrieben als Praktikum wahrgenommen worden sein.

Des Weiteren ist darauf hinzuweisen, dass in dieser Untersuchung nur die „erfolgreichen“ Praktikanten einbezogen werden konnten. Wer auf diesem Weg keine feste Stelle gefunden hat, ist nicht erfasst worden.

Schließlich ist zu bedenken, dass die Praktika hier allein aus der betrieblichen Perspektive betrachtet werden. Für eine Gesamtbeurteilung müssten auch die Bedingungen, unter denen Praktika durchgeführt werden, genauer untersucht werden. In dem Zusammenhang wäre auch der Frage nachzugehen, inwieweit Praktika mit arbeits- und tarifrechtlichen Regelungen im Einklang stehen.

## Literatur

<http://www.karriere.de/faircompany>

<http://www.fairwork-verein.de>

*Grühn, D. und Hecht, H. (2007):* Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und –absolventen. Eine Studie des Arbeitsbereichs Absolventenforschung der FU Berlin im Auftrag der DGB-Jugend und der Hans-Böckler-Stiftung.

*Müßig-Trapp, P. u.a. (2006):* Praktika im Studium: HISBUS Blitzbefragung, Kurzbericht Nr. 13.

*Bellmann, Lutz u.a. (2005):* IAB-Betriebspanel Ost. Ergebnisse der neunten Welle 2004. IAB-Forschungsbericht Nr. 20/2005.

### *Impressum*

**IABKurzbericht**  
Nr. 7 / 20.3.2007

**Redaktion**

Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

**Graphik & Gestaltung**

Monika Pickel, Elisabeth Strauß

**Rechte**

Nachdruck – auch auszugsweise – nur  
mit Genehmigung des IAB gestattet

**Technische Herstellung**

pms Offsetdruck GmbH,  
Wendelstein

**Rückfragen zum Inhalt an**

Dr. Eugen Spitznagel, Tel. 0911/179-3118  
oder e-Mail: eugen.spitznagel@iab.de

**ISSN** 0942-167X

**IAB im Internet:** <http://www.iab.de>

Dort finden Sie unter anderem auch diesen  
Kurzbericht im Volltext zum Download

**Bezugsmöglichkeit**

IAB-Bestellservice  
c/o IBRo Versandservice GmbH  
Kastanienweg 1  
18184 Roggentin  
Fax: 0180 5 00 38 66  
e-Mail: [iab@ibro.de](mailto:iab@ibro.de)