

IAB-Stellungnahme

Ausgewählte Beratungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Umfang und Bedeutung von Praktika aus betrieblicher Perspektive

Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel und der
IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

Christian Hohendanner

Martina Rebien

Öffentliches Fachgespräch des Ausschusses für Bildung,
Forschung und Technikfolgenabschätzung des
Deutschen Bundestags am 29. Juni 2011

Umfang und Bedeutung von Praktika aus betrieblicher Perspektive

Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel und der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

Christian Hohendanner

Martina Rebien

Mit der Publikation von Stellungnahmen zu öffentlichen Anhörungen der parlamentarischen Gremien des Bundes und der Länder oder zu aktuellen, zentralen Themen der Arbeitsmarktpolitik will das IAB der Fachöffentlichkeit und der externen Wissenschaft einen Einblick in seine wissenschaftliche Politikberatung geben.

IAB intends to give professional circles and external researchers an insight into its scientific policy advisory services by publishing comments on the public hearings of parliamentary committees of the Federal Government and the Federal States and on current central topics of labour market policy.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	4
Abstract	4
1 Allgemeine Einschätzung	5
2 Praktikanten aus betrieblicher Perspektive.....	5
3 Übergänge aus Praktika in Beschäftigung.....	7
4 Fazit.....	10
Literatur	11
Anhang.....	12

Zusammenfassung

Das IAB äußert sich in dieser Stellungnahme zur Situation der Praktikantinnen und Praktikanten in Deutschland. Aus Sicht des IAB kommt letztlich dem Gesetzgeber die Aufgabe zu, die Vorteile „nicht regulierter“ Praktika als Suchmöglichkeit gegen die potenziellen Nachteile bei den Arbeitsbedingungen für Praktikanten beziehungsweise für junge Berufsanfänger abzuwägen. Allerdings gibt es in geringem Maße Anhaltspunkte dafür, dass für Arbeitgeber zum Teil Anreize bestehen, Praktika nicht im eigentlichen Sinne als Einstiegshilfe für Berufsanfänger, sondern als Ersatz für regulär Beschäftigte zu begreifen. Würde sich dies durch empirisch gesicherte Informationen erhärten, wäre eine weitergehende Regulierung gerade bei Personen mit abgeschlossener Ausbildung beziehungsweise Studium sinnvoll. Alternativ stehen den Betrieben ohnehin eine Vielzahl anderer Einstiegshilfen wie Befristungen, Leiharbeit oder freie Mitarbeit zur Verfügung. Jedoch gibt es bei weiteren Regulierungen auch Grenzen: Bei einer allzu starken Beschränkung bestünde möglicherweise das Risiko, dass sich Arbeitgeber bei der Einstellung von Praktikanten fortan zurückhalten. Dabei ist zwischen Praktika während und nach der Ausbildungsphase klar zu unterscheiden. Bei Praktika während des Studiums oder der Ausbildung wäre eine zu restriktive Regulierung eher hinderlich.

Abstract

In this statement, IAB comments on the situation of interns in Germany. From IAB's perspective, the legislator is responsible for balancing out the advantages of "non-regulated" internships as a job searching device, and the potential disadvantages concerning working conditions for interns, respectively young professionals. However, a small amount of evidence suggests that employers face incentives to not perceive internships in their original sense, as a facilitation of entry into regular employment, but rather as a substitute for regular employment. If these indications were supported by empirical evidence, stricter regulation of internships could reasonably be called for, especially regarding persons holding a vocational or academic degree. Alternatively, anyway, establishments have various other means of facilitating entries to employment, such as fixed-term and temporary employment, or contracting with freelance workers. Further regulation also has its limits, however: Too strong restrictions inhibit the risk of employers retreating from the recruitment of interns. In this respect, internships during and after interns' formal education must surely be distinguished. For internships during education and training, respectively university studies, too strict regulation would be rather harmful.

1 Allgemeine Einschätzung

Praktika sind explizit als Einstiegshilfen in den Arbeitsmarkt zur Vermittlung von Beschäftigungsfähigkeit gedacht. Die Arbeitsleistung der Teilnehmer soll nicht im Vordergrund stehen, sondern zusätzlich sein (Urteil des Bundesarbeitsgerichts 6 AZR 564/01 BAG vom 13.03.2003; § 16 SGB II), zumal keine oder geringe Aufwandsentschädigungen für die Tätigkeit in solchen Praktika bezahlt werden. Aus individueller Sicht können Praktika vor allem bei der beruflichen Orientierung und oft auch beim Job-Einstieg helfen. Praktikanten können in ihrer Tätigkeit berufsrelevante Kenntnisse erlernen und sich für eine Einstellung qualifizieren.

Aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive sind Praktika dann kritisch zu betrachten, wenn Betriebe Praktika eher als kostengünstige Alternative zu regulären Arbeitsverhältnissen begreifen und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit beziehungsweise die Erleichterung des Übergangs in eine existenzsichernde Beschäftigung nicht erreicht wird. Diese Konstellation kann sich vor allem dann ergeben, wenn aufgrund von fehlenden Alternativen für die Betroffenen (zum Beispiel bei hoher regionaler, branchen- oder berufs-spezifischer Arbeitslosigkeit) Machtasymmetrien zu Ungunsten der Praktikanten bestehen und sich für Betriebe Anreize ergeben, diese auch wie normale Arbeitskräfte einzusetzen. Ob und in welcher Größenordnung ein solcher theoretisch denkbarer Missbrauch vorliegt, ist mit den bisherigen Studien allerdings nicht zu beantworten.

Auf Basis des IAB-Betriebspanels und der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS) legt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) umfassendes Datenmaterial vor, welche Betriebe auf die Beschäftigungsform „Praktikum“ zurückgreifen und welche Größenordnung dies umfasst. Zudem wird der Einstellungsprozess über Praktika im Vergleich zu anderen Rekrutierungswegen und die Bedeutung mit Blick auf die Gesamtheit aller Neueinstellungen analysiert. Auf dieser Grundlage wird abschließend ein Fazit zum Regelungsbedarf gezogen.

2 Praktikanten aus betrieblicher Perspektive

Aktuelle Zahlen zum Einsatz von Praktikanten von 2006 bis 2010

Repräsentative Zahlen zum Einsatz von Praktika aus betrieblicher Perspektive liefert das IAB-Betriebspanel. Dabei handelt es sich um eine jährlich durchgeführte, repräsentative Befragung von circa 16.000 Betrieben aller Branchen und Betriebsgrößenklassen. Seit 2006 wird im IAB-Betriebspanel die Anzahl der Praktikanten in Deutschland gesondert erfasst.

Insgesamt werden nach Angaben des IAB-Betriebspanels jährlich in Deutschland (mit Schwankungen) circa 600.000¹ Praktikanten in etwa 300.000 Betrieben der Privatwirtschaft sowie öffentlicher und gemeinnütziger Einrichtungen beschäftigt. Der Anteil der Praktikanten an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung ist mit unter zwei Prozent zu veranschlagen (vergleiche Tabelle 1 im Anhang). Damit sind Praktika in ihrer rein quantitativen Bedeutung unterhalb von Leiharbeit (etwa 800.000) anzusiedeln. Zwischen den Jahren 2006 und 2010 ist kein eindeutiger Trend zu einer intensiveren Nutzung von Praktika festzustellen (vergleiche Tabelle 1). Vielmehr scheint sich die Anzahl der Praktikanten insgesamt bei etwa 600.000 zu stabilisieren. Gleichwohl lässt sich in Ostdeutschland im Zeitverlauf eher eine abnehmende Nutzung von Praktika beobachten. Während der Anteil der Praktikanten im Jahr 2006 noch bei deutlich über zwei Prozent lag, hat sich der Praktikantenanteil im Jahr 2010 dem westdeutschen Niveau von 1,7 Prozent angeglichen.

Merkmale betrieblicher Nutzung

Zunächst lässt sich feststellen, dass Praktika häufig in kleineren Betrieben eingesetzt werden (vergleiche Tabelle 1). Eine branchenspezifische Betrachtung² (vergleiche Tabelle 2 im Anhang) zeigt zudem, dass Praktika überproportional im Dienstleistungsbereich (allen voran in den Branchen „Erziehung und Unterricht“, „Gesundheits- und Sozialwesen“, „Information und Kommunikation“ sowie im Einzelhandel), in der Landwirtschaft und im Baugewerbe eingesetzt werden. Im verarbeitenden Gewerbe und in exportierenden Unternehmen spielen Praktika hingegen eine untergeordnete Rolle.

Nutzungsintensität

Die einzelbetriebliche Nutzungsintensität, also der Anteil der Praktikanten an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung, ist ein Maß für die Bedeutung, die den Praktika im betrieblichen Geschehen zukommt. Die Nutzungsintensität lässt sich zumindest als Hinweis darauf interpretieren, inwieweit Praktika neutral sind gegenüber der regulären Beschäftigungsentwicklung und betrieblichen Leistungserbringung. Bei hoher Nutzungsintensität ist zu erwarten, dass das Risiko eines nicht sachgemäßen Einsatzes größer ist³. In 42 Prozent der Betriebe, die Praktika einsetzen, liegt der Anteil der Praktikanten an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung bei unter zehn Prozent (IAB-Betriebspanel 2010, siehe Abbildung im Anhang). Es sind kaum Betriebe nachzuweisen, die mehr als die Hälfte ihres Personals mit Praktikanten abdecken. In der Mehrheit der Betriebe werden Praktika damit eher vereinzelt eingesetzt und stellen seltener ein größeres Randsegment innerhalb der Betriebe dar.

¹ Der Stichtag der Erfassung im IAB-Betriebspanel ist der 30. Juni des jeweiligen Erhebungsjahres. Aufgrund der stichtagsbezogenen Angaben zur Zahl der Praktikanten ist es plausibel anzunehmen, dass darunter weniger kurze Praktika, also Schnupperpraktika und Praktika für Arbeitslose, zu finden sind. Da am 30. Juni die Semesterferien noch nicht begonnen haben, dürften auch studienbegleitende Praktika eher selten von den Betrieben genannt werden. Dennoch bleibt festzuhalten, dass die im Folgenden aufgeführten Zahlen und Verteilungen zu Praktikumsverhältnissen sich nicht nur auf Berufsanfänger mit Hochschulabschluss beziehen.

² Eine branchenspezifische Zeitreihe ist aufgrund von Änderungen in der amtlichen Klassifikation der Wirtschaftszweige nicht möglich. Es werden daher nur Zahlen für 2010 ausgewiesen.

³ Eine hohe Nutzungsintensität ist allerdings kein Beleg für einen unsachgemäßen Einsatz.

3 Übergänge aus Praktika in Beschäftigung

Inwiefern Praktika die Eintrittskarte in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis darstellen, ist bisher wenig untersucht. In einer Studie des IAB zum betrieblichen Einsatz von Praktikanten auf Basis des IAB-Betriebspanels 2006 (Hohendanner/Janik 2008) finden sich Hinweise darauf, dass Praktika teilweise als ein funktionales Äquivalent zu Ausbildungsverträgen für Akademiker betrachtet werden und eine Brückenfunktion in reguläre Erwerbsarbeit erfüllen können. Die Untersuchung sammelt allerdings lediglich Indizien, denn es liegen keine Informationen über innerbetriebliche Übergänge vor, die für den Nachweis der Brückenfunktion notwendig wären. Es lassen sich zudem keine eindeutigen Hinweise dafür identifizieren, dass Praktikanten irregulär als kostengünstiger Flexibilitätspuffer fungieren und beschäftigt werden, um die höheren Löhne der regulär Beschäftigten zu kompensieren. In der Studie zeigt sich allerdings ein positiver Zusammenhang zwischen der regionalen Arbeitslosigkeit und dem Einsatz von Praktikanten. Dies könnte einerseits dahingehend interpretiert werden, dass Betriebe ihre dort bessere Verhandlungsposition nutzen, solche zusätzlichen Einstiegsjobs als reguläre Tätigkeiten zu begreifen. Andererseits lässt sich mittels Praktika gerade bei angespannter Arbeitsmarktlage der Kontakt zu Betrieben herstellen und die Beschäftigungsfähigkeit erhalten oder sogar aufbauen. Der Zusammenhang mit der regionalen Arbeitslosigkeit verdeutlicht, dass bei sinkenden Arbeitslosenzahlen eher mit einem Bedeutungsrückgang von Praktika zugunsten regulärer Beschäftigungsverhältnisse zu rechnen ist.

Mit Daten der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS) soll im Folgenden die Bedeutung der Praktika für die Besetzung offener Stellen aus der betrieblichen Perspektive analysiert werden. Die EGS umfasst eine repräsentative Stichprobe von Betrieben und Verwaltungen aus allen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland. Sie wird seit 1989 jeweils im vierten Quartal schriftlich durchgeführt. Ein Teil der Befragung stellt auf den letzten Fall einer erfolgreichen Neueinstellung ab, 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. Der Begriff „Praktikum“ umfasst ein breites Spektrum und ist nicht klar definiert. Die Bandbreite reicht von der „Schnupperlehre“, die zu einem Ausbildungsplatz führen soll, über Ferienjobs zur Berufsorientierung von Schülern und Studenten bis hin zu Pflichtpraktika von Hochschülern und dem Berufseinstieg von Trainees und Volontären. Aufgrund der vielen möglichen Begriffsinhalte wurde den befragten Betrieben bewusst keine Definition des „Praktikums“ vorgegeben. Praktika sind somit schlicht Beschäftigungsformen, die von den Betrieben als solche wahrgenommen werden.

Es ist darauf hinzuweisen, dass in dieser Untersuchung nur die „erfolgreichen“ Praktikanten einbezogen werden konnten, nicht aber jene, die keine feste Stelle auf diesem Weg gefunden haben. Die kontrafaktische Frage, ob die Einstellung auch ohne Praktikum zu-

stande 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.

Wer stellt ein?

In den Jahren 2006 bis 2010 wurden durchschnittlich zwei Prozent aller Neueinstellungen aus vorangegangenen Praktika in demselben Betrieb realisiert (vergleiche Tabelle 3 im Anhang). Legt man die Zahl der Einstellungen aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit zugrunde, entspricht dies hochgerechnet zwischen 140.000 und 150.000 Übernahmen aus Praktika jährlich. Zudem zeigt sich, dass der Anteil an Einstellungen aus Praktika in Ostdeutschland etwas höher liegt als in Westdeutschland.

Anteilig an allen Neueinstellungen ist erkennbar, dass die Einstellungen über Praktika noch in den Jahren 2006, 2008 und 2009 häufiger in befristete Arbeitsverhältnisse mündeten (vergleiche Tabelle 4 im Anhang). Im Jahr 2007 mündeten diese Einstellungen überdurchschnittlich oft in unbefristete Arbeitsverhältnisse. Für das Jahr 2010 kann diesbezüglich kein Unterschied mehr festgestellt werden.

Am häufigsten stellen Kleinbetriebe über interne Praktika ein. Bis zu 4,4 Prozent aller Neueinstellungen kommen hier auf diesem Weg zustande. In den kleinen Betrieben (zwischen zehn und 49 Beschäftigte) war dies nur bei bis zu drei Prozent, in den großen Betrieben (über 50 Beschäftigte) nur bei knapp zwei Prozent aller Einstellungen der Fall. Offensichtlich schätzen kleinere Betriebe diesen weniger standardisierten Weg der Personalgewinnung besonders und nutzen Praktika möglicherweise als „verlängerte Probezeit“. Es ist auch denkbar, dass die persönlichere Ebene der Zusammenarbeit in Kleinbetrieben die Einstellung aus Praktika begünstigt.

Aufgrund der Umstellung von der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2003 (NACE Rev.1) auf die Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (NACE Rev.2) ist ein Vergleich zwischen den Jahren 2006 bis 2009 und dem Jahr 2010 nicht möglich. Es werden deshalb im Folgenden die Ergebnisse des Jahres 2010 beleuchtet (vergleiche Tabelle 5 im Anhang). Überdurchschnittlich viele Stellen werden im Bereich Handel, Reparatur, Verkehr und Lagerei über ehemalige Praktikanten abgedeckt (3,3%). Die sozialen und öffentlichen Dienstleistungen und die öffentliche Verwaltung liegen nahe dem Durchschnitt (1,8%), das produzierende Gewerbe, sowie die unternehmensnahen Dienstleistungen (1,1% beziehungsweise 1,0%) liegen deutlich darunter. Diese Befunde sind insofern nicht überraschend, da die Neueinstellungen aus Praktika der Verteilung der Mehrzahl der Praktikanten folgen. So werden in den erstgenannten Bereichen vornehmlich Praktikanten eingesetzt, im produzierenden Gewerbe hingegen weniger. Das Gleiche gilt auch für die Verteilung über die Betriebsgrößenklassen (Hohendanner/Janik 2008).

Wer wird eingestellt?

Der Vergleich der Einstellungen ehemaliger Praktikanten mit anderen Rekrutierungswe-
gen⁴ zeigt, welche Beschäftigungsgruppen relativ häufig auf diesem Weg gewonnen wer-
den. Verglichen werden bei diesem Benchmarking die Strukturen der jeweiligen Gesamt-
zahl der Einstellungen im Hinblick auf berufliche Qualifikation, die die Stelle erfordert, das
Alter der neu eingestellten Person und ihr Erwerbsstatus vor der Einstellung im neuen
Job.

Geforderte berufliche Qualifikation

Im Hinblick auf die erforderliche berufliche Qualifikation zeigt sich je nach gefordertem
Qualifikationsniveau ein differenziertes Bild (vergleiche Tabelle 6 im Anhang). Bei Stellen,
die keinen Berufsabschluss oder einen Fachschulabschluss verlangen, zeigen sich zwi-
schen Praktika im Vergleich zu anderen Einstellungswegen im Durchschnitt über die Jah-
re keine Unterschiede. Bei Einstellungen, die eine Ausbildung oder einen Hochschulab-
schluss voraussetzen, ergeben sich dagegen Abweichungen. So werden im Durchschnitt
im betrachteten Zeitraum seltener Stellen über Praktika als auf anderen Wegen besetzt,
wenn eine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Im Gegensatz dazu ist bei Stellen, die
einen Hochschulabschluss verlangen, der Anteil der Stellenbesetzungen über Praktikan-
ten höher als bei den anderen Besetzungswegen.

Hinsichtlich des Anteils der Neueinstellungen aus Praktika an allen Neueinstellungen zei-
gen sich aber deutliche zeitliche Schwankungen (vergleiche Tabelle 7 im Anhang). Zwi-
schen den Jahren 2006 und 2008 bewegt sich der Anteil der Neueinstellungen aus Prakti-
ka über fast alle Kategorien um den Durchschnitt. Die Ausnahme bilden Stellen, die einen
Hochschulabschluss voraussetzen. Der Anteil der Neueinstellungen aus Praktika ist hier
vor allem in den Jahren 2007 und 2008 deutlich überdurchschnittlich. In den Jahren 2008
und 2009 hatten darüber hinaus Praktikumsstellen für Fachschulabsolventen eine stärker-
e Bedeutung für die Einstellung. Insgesamt zeigt sich, dass Praktika vor allem dann eine
Chance für den Übergang auf eine sozialversicherungspflichtige Stelle darstellen, wenn
die Stelle eine hohe Qualifikation erfordert. Es ist also denkbar, dass die Praktika in die-
sem Segment tatsächlich als eine Art Probezeit verstanden werden könnten. Aktuelle Be-
fragungsergebnisse deuten aber darauf hin, dass bei Hochschulabsolventen
„Praktikaschleifen“ eher selten sind. Bei der Mehrzahl der Absolventen, die nach dem
Studium ein Praktikum macht (38%), bleibt es bei diesem einen (27%), sieben Prozent
durchlaufen zwei, vier Prozent drei und mehr (Schmidt, B. und Hecht, H. 2011, S. 16).

Alter

Bemerkenswert ist die Altersverteilung der eingestellten Personen (vergleiche Tabelle 8
im Anhang): Im Durchschnitt über alle Jahre waren etwa 52 Prozent aller ehemaligen

⁴ Die anderen Rekrutierungswege setzen sich zusammen aus: eigenen Inseraten (Zeitungen,
Zeitschriften), Stellenangeboten im Internet, Antworten auf Inserate Arbeitssuchender, Kontakt
zur Arbeitsagentur, Nutzung der Internetdienste der Arbeitsagenturen, private Arbeitsvermitt-
lung, internen Stellenausschreibungen, Auswahl aus Initiativbewerbungen/Bewerberliste, über
eigene Mitarbeiter/persönliche Kontakte, Auswahl aus Azubis und Auswahl aus Leiharbeitern.

Praktikanten zwischen 25 und 39 Jahre alt, was in etwa dem Anteil dieser Altersgruppe an den anderen Einstellungswegen entspricht. Auf die Altersgruppe bis 25 Jahre entfallen etwa ein Viertel der Einstellungen aus Praktika, was einen höheren Anteil dieser Altersgruppe gegenüber den anderen Einstellungswegen gleichkommt. Die Gruppe der über 40-Jährigen stellte immerhin 23 Prozent der Neueinstellungen über Praktika. Es ist möglich, dass dieser vergleichsweise hohe Anteil durch den Übergang aus praktikumsähnlichen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zustande kommt. Deutlich wird dies auch mit Blick auf den Erwerbsstatus vor der Einstellung.

Erwerbsstatus vor der Einstellung

Idealerweise werden Praktika während der Ausbildung absolviert, oder sie schließen an diese an und führen in eine möglichst stabile Erwerbsbiografie. In der Wirklichkeit aber folgen ihnen oft ganz unterschiedliche Stationen im Erwerbsleben (vergleiche Tabelle 9 im Anhang). Gemessen an der Gesamtzahl der Neueinstellungen wird deutlich, dass die Einstellungen über Praktika weit überdurchschnittlich aus einer Aus- oder Weiterbildung erfolgte (vergleiche Tabelle 9). Der Anteil war zwischen den Jahren 2007 und 2010 rückläufig, fiel jedoch nicht unter den Durchschnitt. Es zeigt sich aber auch, dass Einstellungen über Praktika aus der Arbeitslosigkeit heraus keine Seltenheit sind. So lag der Anteil dieser Einstellungen stets um den Durchschnitt. Dies kann mit „Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen“ zusammenhängen, die vielen Arbeitslosen von den Arbeitsagenturen angeboten werden. Sie finden häufig in Betrieben statt und werden möglicherweise von diesen als Praktika wahrgenommen.

4 Fazit

Letztlich kommt dem Gesetzgeber die Aufgabe zu, die Vorteile nicht regulierter Praktika als Suchmöglichkeit gegen die potenziellen Nachteile bei den Arbeitsbedingungen für Praktikanten beziehungsweise für junge Berufsanfänger abzuwägen. Allerdings gibt es Anhaltspunkte dafür, dass für Arbeitgeber zum Teil Anreize bestehen, Praktika nicht im eigentlichen Sinne als Einstiegshilfe für Berufsanfänger sondern als Ersatz für regulär Beschäftigte zu begreifen. Würde sich dies durch empirisch gesicherte Informationen erhärten, wäre eine weitergehende Regulierung gerade bei Personen mit abgeschlossener Ausbildung beziehungsweise Studium sinnvoll. Alternativ stehen den Betrieben ohnehin eine Vielzahl anderer Einstiegshilfen wie Befristungen, Leiharbeit oder freie Mitarbeit zur Verfügung. Jedoch gibt es bei weiteren Regulierungen auch Grenzen: Bei einer allzu starken Beschränkung bestünde möglicherweise das Risiko, dass sich Arbeitgeber bei der Einstellung von Praktikanten fortan zurückhalten. Dabei ist sicherlich deutlich zwischen Praktika während und nach der Ausbildungsphase zu unterscheiden. Bei Praktika während des Studiums oder der Ausbildung wäre eine zu restriktive Regulierung eher hinderlich.

Literatur

Hohendanner, Christian; Janik, Florian (2008): Praktika und betriebliche Personalpolitik. Verbreitung und Nutzungsintensität von Praktika in deutschen Betrieben. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 41, H. 4, S. 471-487.

Schmidt, Boris; Hecht, Heidemarie (2011): Generation Praktikum 2011? Praktika nach Studienabschluss: zwischen Fairness und Ausbeutung. Eine Studie des Arbeitsbereichs Absolventenforschung der FU Berlin im Auftrag der DGB-Jugend und der Hans-Böckler-Stiftung.

Anhang

Tabelle 1: Anteil der Praktikanten an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung am 30.6.2006 bis 30.06.2010

	2006	2007	2008	2009	2010
Exportierende Betriebe	1,3	1,3	1,2	1,1	1,2
Betriebe in öffentlichem Eigentum	1,5	1,6	1,3	1,2	1,2
Gemeinnützige Einrichtungen	*	3,0	2,9	2,9	2,5
1 bis 10 Beschäftigte	3,2	3,4	3,1	2,9	3,0
11 bis 49 Beschäftigte	2,0	1,8	1,8	1,7	1,8
50 bis 249 Beschäftigte	1,2	1,3	1,0	1,0	1,0
250 und mehr Beschäftigte	1,1	1,0	0,9	1,0	1,0
Ostdeutschland	2,3	2,4	2,0	1,9	1,7
Westdeutschland	1,7	1,7	1,6	1,6	1,7
Gesamt	1,8	1,9	1,7	1,6	1,7

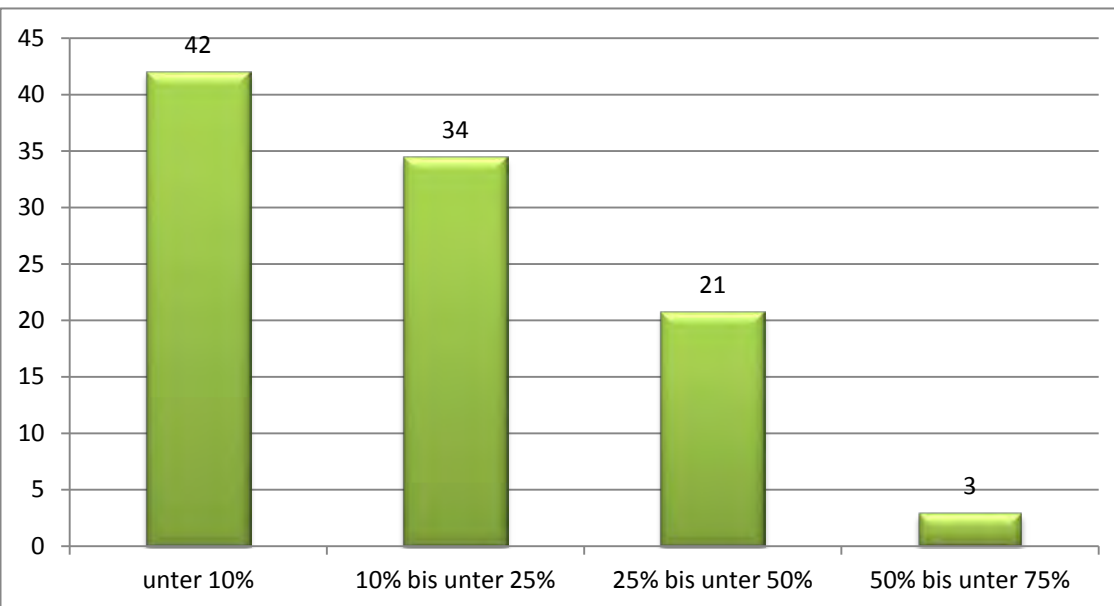
Quelle: IAB-Betriebspanel 2006 bis 2010, *Information nicht verfügbar

Tabelle 2: Anteil der Praktikanten an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung nach Branchen am 30.06.2010

Land- und Forstwirtschaft	2,6
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	0,8
Nahrung und Genuss	1,1
Verbrauchsgüter	1,6
Produktionsgüter	0,7
Investitions- und Gebrauchsgüter	1,5
Baugewerbe	2,0
Großhandel-, KFZ-Handel und -Reparatur	1,8
Einzelhandel	2,3
Verkehr und Lagerei	0,7
Information und Kommunikation	2,3
Gastgewerbe	1,7
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,7
Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen	1,5
Erziehung und Unterricht	2,9
Gesundheits- und Sozialwesen	2,4
Sonstige Dienstleistungen	2,4
Organisationen ohne Erwerbscharakter	2,2
Öffentliche Verwaltung	0,8
Insgesamt	1,7

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

Abbildung 1: Die betriebliche Nutzungsintensität von Praktika (in Prozent)*



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

*Interpretationshilfe: Erster Balken von links: In 42 Prozent der Betriebe, die Praktika einsetzen, liegt der Anteil der Praktikanten an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung bei unter 10 %

Tabelle 3: Einstellungen aus Praktika nach Region und Betriebsgröße (Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent)

	2006	2007	2008	2009	2010
Westdeutschland	1,7	1,8	1,7	1,8	1,6
Ostdeutschland	2,4	2,9	3,6	2,6	2,3
Gesamt	1,8	2,0	2,0	1,9	1,7
unter 10 Beschäftigte	3,3	2,3	3,7	2,3	4,4
10 bis 49 Beschäftigte	2,1	3,1	1,6	3,1	1,3
50 und mehr Beschäftigte	1,3	1,5	1,9	1,3	1,0
Gesamt	1,8	2,0	2,0	1,9	1,7

Quelle: IAB-Erhebungen des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2006 bis 2010

Tabelle 4: Einstellungen aus Praktika nach Art des Arbeitsvertrages (Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent)

	2006	2007	2008	2009	2010
befristet	3,0	1,5	2,4	2,4	1,7
unbefristet	1,0	2,3	1,8	1,6	1,7
Gesamt	1,8	2,0	2,0	1,9	1,7

Quelle: IAB-Erhebungen des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2006 bis 2010

**Tabelle 5: Einstellungen aus Praktika nach Wirtschaftsabschnitten
(Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent)**

Produzierendes Gewerbe	1,1
Handel, Reparatur, Verkehr und Lagerei	3,3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	1,0
Soziale, öffentliche Dienstleistung und Verwaltung	1,8
Gesamt	1,7

Quelle: IAB-Erhebungen des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2010
Die 28 Abschnitte der NACE Rev.2 mussten fallzahlbedingt zusammengefasst werden.

Tabelle 6: Anteil der Neueinstellungen über Praktika im Vergleich zu anderen Rekrutierungswegen nach Qualifikationsanforderung der Stelle (in Prozent an den jeweiligen Wegen)

Interne Praktika: circa 150.000 = 100%

andere Einstellungen: circa 7.000.000 = 100%

	ohne Berufsabschluss		Abschluss einer gewerblichen oder kaufmännischen Ausbildung		Fachschulabschluss		Fachhochschul-, Hochschulabschluss		Gesamt	
	Interne Praktika	andere Einstellungen	Interne Praktika	andere Einstellungen	Interne Praktika	andere Einstellungen	Interne Praktika	andere Einstellungen	Interne Praktika	andere Einstellungen
2006	14	17	50	50	13	12	23	22	100	100
2007	11	19	30	48	6	12	53	22	100	100
2008	19	13	35	55	15	13	32	19	100	100
2009	*	17	44	51	18	11	29	22	100	100
2010**	*	15	51	53	8	11	26	21	100	100
Durchschnitt aller Jahre	15	16	42	51	12	12	32	21	100	100

Quelle: IAB-Erhebungen des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2006 bis 2010

* Werte können aufgrund zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen werden.

** leichte Änderung der Frageformulierung in 2010: Abschluss einer gewerblichen, kaufmännischen oder sonstigen Ausbildung

Interpretationshilfe: Im Jahr 2006 war bei 14 Prozent der über interne Praktika neu besetzten Stelle ein Berufsabschluss erforderlich. Bei 50 Prozent wurde der Abschluss einer Ausbildung verlangt, bei 13 Prozent ein Fachschulabschluss und bei 23 Prozent ein Hochschulabschluss.

Tabelle 7: Einstellungen aus Praktika nach Qualifikationsanforderung der Stelle (Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent)

	2006	2007	2008	2009	2010
Ohne Berufsabschluss / ungelernt	1,5	1,2	3,0	*	*
Abschluss einer gewerblichen oder kaufmännischen Ausbildung**	1,9	1,3	1,3	1,6	1,6
Fachschulabschluss	2,0	1,1	2,3	3,2	1,3
Fachhochschul-, Hochschulabschluss	1,9	4,8	3,4	2,4	2,2
Gesamt	1,8	2,0	2,1	1,9	1,7

Quelle: IAB-Erhebungen des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2006 bis 2010

* Werte können aufgrund zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen werden

** leichte Änderung der Frageformulierung in 2010: Abschluss einer gewerblichen, kaufmännischen oder sonstigen Ausbildung

Tabelle 8: Anteil der Neueinstellungen über Praktika im Vergleich zu anderen Rekrutierungswegen nach Alter der neu eingestellten Person (in Prozent an den jeweiligen Wegen)

Interne Praktika: circa 150.000 = 100%

andere Einstellungen: circa 7.000.000 = 100%

	unter 25 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 Jahre und älter		Gesamt	
	Interne Praktika	andere Einstellungen	Interne Praktika	andere Einstellungen	Interne Praktika	andere Einstellungen	Interne Praktika	andere Einstellungen
2006	34	19	47	49	20	33	100	100
2007	17	19	67	47	17	34	100	100
2008	21	19	57	48	23	33	100	100
2009	40	17	48	47	13	36	100	100
2010	18	18	41	47	42	35	100	100
Durchschnitt aller Jahre	26	18	52	48	23	34	100	100

Quelle: IAB-Erhebungen des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2006 bis 2010

Interpretationshilfe: Im Jahr 2006 waren 34 Prozent der über interne Praktika neu eingestellten Personen unter 25 Jahre alt. 47 Prozent waren zwischen 25 und 39 Jahre alt und jeder Fünfte war älter als 40 Jahre.

Tabelle 9: Einstellungen aus Praktika nach vorangegangenem Erwerbsstatus der neu eingestellten Person (Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent)

	2006	2007	2008	2009	2010
War arbeitslos/nicht erwerbstätig	1,8	1,5	1,8	1,7	1,3
war erwerbstätig/selbstständig	*	*	1,3	0,6	1,3
War in Ausbildung/Weiterbildung	5,9	10,5	7,4	8,6	4,0
Gesamt	1,8	2,0	2,0	1,9	1,7

Quelle: IAB-Erhebungen des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2006 bis 2010

* Werte können aufgrund zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen werden

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
7/2010	Bruckmeier, K. Dietz, M. Feil, M. Hohmeyer, K. König, M. Kupka, P. Schels, B. Walwei, U. Wiemers, J.	Arbeitsmarktwirkungen sind gering: Reformvorschläge zur Grundsicherung für Arbeitsuchende	7/10
1/2011	Dietz, M. Walwei, U.	Rente mit 67: Zur Beschäftigungslage Älterer	1/11
2/2011	Achatz, J. Brücker, H. Dietrich, H. Dietz, M. Feil, M. Haas, A. Heineck, G. König, M. Kruppe, Th. Lott, M. Plicht, H. Rauch, A. Spitznagel, E. Stops, M. Walwei, U. Wiemers, J.	Strategien entwickeln, Potenziale nutzen: Fachkräftebedarf: Angebot an Arbeitskräften wird knapper	2/11
3/2011	Jahn, E.J. Lehmer, F. Möller, J. Promberger, M. Walwei, U. Ziegler, K.	Mehr Stabilität und soziale Sicherheit: Stellung der Leiharbeitnehmer verbessern	3/11
4/2011	Baas, T. Jahn, E. König, M. Möller, J. Ziegler, K.	Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Europäischen Union: Konsequenzen für den deutschen Arbeitsmarkt	4/11
5/2011	Hofmann, B. Koch, S. Kupka, P. Rauch, A. Schreyer, F. Stops, M. Wolff, J. Zahradnik, F.	Wirkung und Nutzen von Sanktionen in der Grundsicherung Zur Stärkung der Rechte von Arbeitslosen	5/11

Stand: 06.07.2011

Eine vollständige Liste aller erschienen IAB-Stellungnahmen finden Sie unter <http://www.iab.de/de/forschung-und-beratung/iab-stellungnahme.aspx>

Impressum

IAB-Stellungnahme 6/2011

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Dr. Andrea Kargus

Technische Herstellung

Heiko Gerneth

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/stellungnahme/2011/sn0611.pdf>