

Jacob-Puchalska, Anita

Article

Das Aus für die Generation Praktikum?

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Jacob-Puchalska, Anita (2016) : Das Aus für die Generation Praktikum?, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 69, Iss. 11, pp. 51-54

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/165772>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

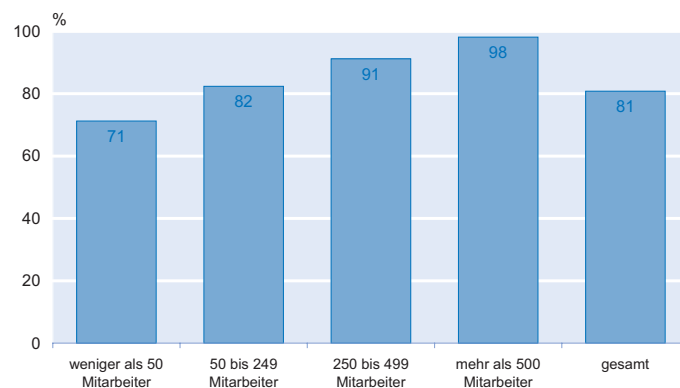
Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 haben sich die Rahmenbedingungen für Praktika geändert. Hat dies Auswirkungen auf das Angebot von Praktika? Werden jetzt verstärkt Praktika angeboten, die vom Mindestlohn befreit sind? In einer Sonderfrage der Randstad-ifo-Personalleiterbefragung wurden diese Fragen untersucht. Ebenfalls gefragt wurde, ob sich das Angebot von freiwilligen Praktika und Pflichtpraktika in den Zeiträumen vor und seit 2015 unterscheidet, mit welcher Dauer die Praktika in der Regel angeboten werden und ob sich die Dauer im Jahr 2015 verändert hat.

Das ifo Institut befragt im Auftrag von und in Kooperation mit Randstad Deutschland bereits im zehnten Jahr vierteljährlich Personalleiter in mehr als 1 000 Unternehmen nach der gegenwärtigen Bedeutung von verschiedenen Flexibilisierungsinstrumenten. Zudem wird in jedem Quartal eine Sonderfrage zu aktuellen personalpolitischen Themen gestellt. In der letzten Befragung stand das Thema Praktikum im Mittelpunkt: Werden Praktikumsplätze angeboten, und inwieweit hat sich das Angebot von Praktika seit Einführung des Mindestlohns, der auch für Praktika gilt, geändert? Ausgenommen vom Mindestlohn sind lediglich Pflichtpraktika, die im Rahmen der Studien- oder Ausbildungsordnung vorgeschrieben werden, sowie freiwillige Praktika von bis zu drei Monaten vor oder während der Berufs- oder Hochschulbildung. Vom Mindestlohn befreit sind zudem Langzeitarbeitslose innerhalb der ersten sechs Monate. Alle weiteren Praktika, beispielsweise für Berufseinsteiger oder -wiedereinsteiger, müssen mindestens nach dem Mindestlohngesetz vergütet werden.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass das Thema Praktikum für fast jedes Unternehmen relevant ist. Rund 81 % der befragten Unternehmen vergeben generell Praktikumsstellen, haben also in den vergangenen Jahren freiwillige Praktika und/oder Pflichtpraktika angeboten (vgl. Abb. 1). Mit der Anzahl der Beschäftigten steigt auch die Häufigkeit, mit der Unternehmen generell Praktika vergeben: In 71 % der kleinen Unternehmen (mit weniger als 50 Mitarbeitern) werden Praktika angeboten, bei den großen Unternehmen (mit mindestens 500 Beschäftigten) liegt der Anteil bei 98%. Unter den Wirtschaftsbereichen weichen die

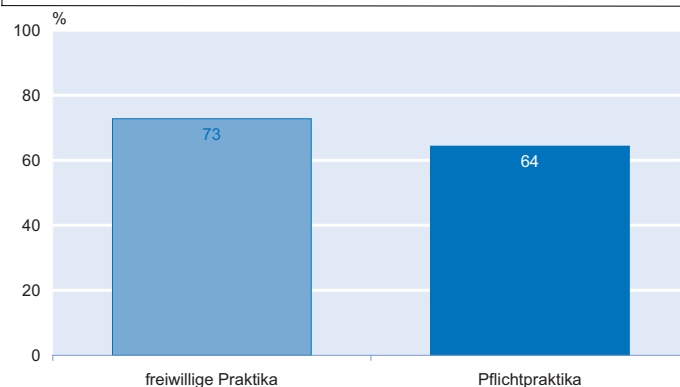
Anteile kaum vom Durchschnitt ab; sie liegen zwischen 78% (Dienstleistungen) und 83% (Verarbeitendes Gewerbe und Handel). Pflichtpraktika, die von der Studien- oder Ausbildungsordnung vorgeschrieben sind, werden von den Unternehmen generell etwas weniger häufig angeboten (64%) als freiwillige Praktikumsstellen (73%, vgl. Abb. 2).

Abb. 1
Anteil der Unternehmen, die freiwillige Praktika und/oder Pflichtpraktika anbieten



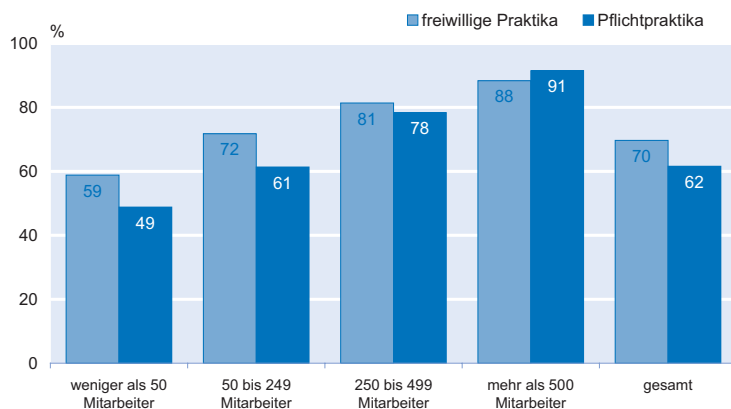
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

Abb. 2
Anteil der Unternehmen, die generell freiwillige Praktika bzw. Pflichtpraktika anbieten



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

Abb. 3
Anteil der Unternehmen, die vor 2015 Praktikumsplätze angeboten haben



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

Nach Einführung des Mindestlohns

In der Befragung wurde nicht nur nach der Art der Praktika unterschieden, sondern auch, ob die Stellen vor oder seit Anfang 2015 angeboten wurden. Für den Zeitraum vor Einführung des Mindestlohns (also vor 2015) gaben 77% der Unternehmen an, freiwillige und/oder Pflichtpraktika angeboten zu haben, wobei freiwillige Praktika (70%) weiter verbreitet waren als Pflichtpraktika (62%, vgl. Abb. 3).

Nach der Einführung des Mindestlohns zeichnet sich ein deutlicher Rückgang in der Anzahl der Unternehmen ab, die Praktika anbieten: Nur 43% der Unternehmen gaben an, seit Anfang 2015 freiwillige und/oder Pflichtpraktika anzubieten. Plätze für die beiden Praktikumsarten werden nun von jeweils 34% der Unternehmen bereitgestellt (vgl. Abb. 4). Der Rückgang im Praktikumsangebot ist in allen drei Wirtschaftsbereichen sowie allen Beschäftigtengrößenklassen sehr deutlich und betrifft gleichermaßen freiwillige Praktika wie Pflichtpraktika. Selbst in großen Unternehmen (mit 500 und mehr Beschäftigten), die zuvor fast allesamt Praktika angeboten hatten, gehen die Anteile um fast ein Drittel auf gerade mal 52% (freiwillige Praktika) bzw. 68% (Pflichtpraktika) zurück. Das ist bemerkenswert, da diese eine insgesamt große Anzahl an Praktikumsstellen vergeben dürften.

In welchen Unternehmen hat sich seit Anfang des Jahres 2015 etwas verändert? Von den 81% der Teilnehmer, die generell Praktika anbieten, machten 44% für beide Zeiträume – also vor und seit 2015 – genau dieselben Angaben (vgl. Abb. 5). Dieser Anteil lässt zwar keinen Rückschluss auf die Anzahl der insgesamt bereitgestellten Praktikumsplätze zu, zeigt aber, dass in vielen Unternehmen, die in den vergangenen Jahren

Praktikumsstellen vergeben haben, weiterhin Praktikanten angestellt werden. Der Anteil der Unternehmen, die beide Praktikumsarten sowohl vor als auch nach 2015 anbieten, liegt bei 30%. Besonders verbreitet ist dies in Industriebetrieben (35%), etwas weniger häufig im Handel (29%) sowie im Dienstleistungsbereich (25%).

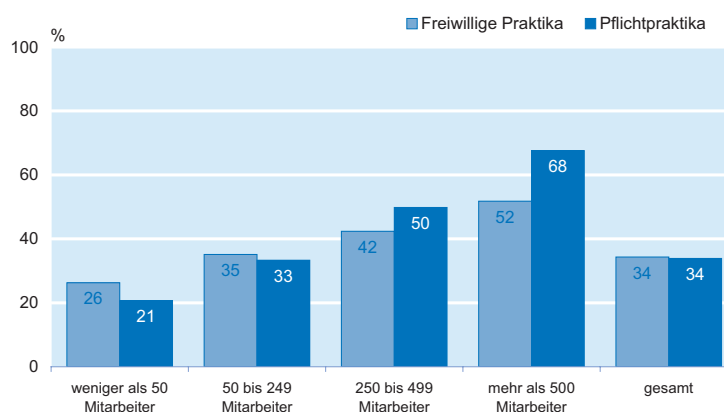
Allerdings zeigen die Ergebnisse auch, dass fast die Hälfte der Unternehmen, die generell Praktikumsstellen vergeben, seit 2015 gar keine Praktikanten beschäftigen. 47% der Unternehmen, die zuvor Praktika angeboten haben, bieten seit 2015 weder freiwillige Praktika noch Pflichtpraktika an. Das mag vereinzelt auf personelle Engpässe oder andere interne Gründe zurückzuführen sein, auch werden Praktika nicht in jedem Unternehmen durchgehend angeboten.

Angesichts des großen Anteils der Unternehmen, die seit 2015 keine Praktika mehr anbieten, dürfte dieser überaus starke Rückgang jedoch auf strukturellen Änderungen basieren. Denkbar ist hier die Einführung des Mindestlohns bzw. die damit verbundenen bürokratischen Anforderungen.

Im Dienstleistungsbereich und im Handel (jeweils 49%) liegt der Anteil der Unternehmen, die seit 2015 keine Praktika anbieten, etwas höher als im Verarbeitenden Gewerbe (44%). Deutlicher fällt die Differenz in den Beschäftigtengrößenklassen aus. Die Anteile liegen zwischen 55% in kleinen Unternehmen (mit weniger als 50 Beschäftigten) und 30% in großen Unternehmen (mit 500 und mehr Mitarbeitern).

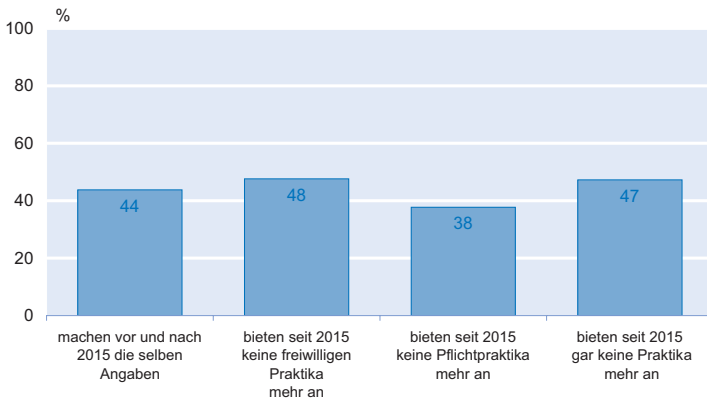
Betrachtet man die Veränderung nach Praktikumsarten, so fällt zudem auf, dass häufiger keine freiwilligen Praktika (48%) mehr angeboten werden als Pflichtpraktika (38%).

Abb. 4
Anteil der Unternehmen, die seit 2015 Praktikumsplätze anbieten für ...



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

Abb. 5
Antworten der Unternehmen, die generell freiwillige und/oder Pflichtpraktika anbieten



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

Der Anteil der Unternehmen, die seit 2015 mindestens eine Praktikumsart nicht mehr anbieten, liegt bei 52%.

In jedem vierten Unternehmen, das generell Praktika anbietet, hat sich seit 2015 zudem die Dauer der angebotenen Praktika verändert. Unter den Teilnehmern, die generell freiwillige Praktika anbieten, geben 17% an, dass die Dauer der freiwilligen Praktika 2015 gesunken ist, in 6% ist sie gestiegen. Auch unter den Unternehmen, die Pflichtpraktika anbieten, ist die Dauer eher zurückgegangen.

Die durchschnittliche Dauer der Praktika fällt bei freiwilligen und bei Pflichtpraktika zwar unterschiedlich aus, liegt in den meisten Unternehmen jedoch im mindestlohnbefreiten Zeitraum. Während freiwillige Praktika sehr häufig nur mit einer Dauer von bis zu drei Monaten angeboten werden, werden Pflichtpraktika in knapp der Hälfte der Unternehmen länger als drei Monate vergeben (vgl. Abb. 6). In 74% der Unternehmen dauern freiwillige Praktika bis zu drei Monate, in weiteren 19% zwischen drei und sechs Monaten. Pflichtpraktika werden weitaus häufiger länger angeboten (in 41% zwischen drei und sechs Monaten). Praktika, die länger als sechs Monate dauern, sind in beiden Praktikumsarten eher unüblich.

Direkter Einfluss des Mindestlohns?

Unter den Unternehmen, die generell Praktika anbieten, gibt im Durchschnitt etwa jeder fünfte Personalleiter (22%) an, dass der Mindestlohn einen direkten Einfluss auf das Praktikumsangebot hat. Besonders hoch ist der Anteil dabei in großen Betrieben mit 500 und mehr Mitarbeitern (47%). Große Unternehmen spielen eine besondere Rolle, da diese insgesamt einen großen Teil der Praktikumsplätze anbieten. In kleinen Unterneh-

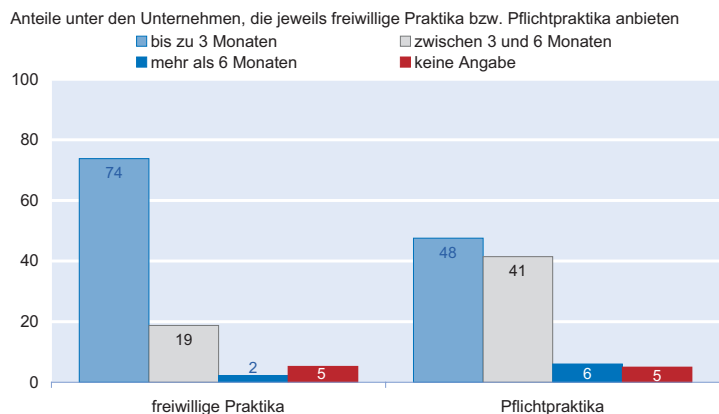
men (mit weniger als 50 Mitarbeitern) sehen nur 14% einen Einfluss des Mindestlohns, auch zwischen den Wirtschaftsbereichen weichen die Anteile nur leicht vom Durchschnitt ab. Das könnte daran liegen, dass kleine Unternehmen eher kürzere Praktika, anbieten, für die der Mindestlohn nicht relevant ist.

Aus den Kommentaren einiger Teilnehmer, die einen Einfluss des Mindestlohns sehen, geht überdies hervor, dass diese aufgrund der neuen Regelungen ihr Angebot von Praktikumsstellen einschränken. So geben nicht wenige Personaler an, dass die Anzahl der angebotenen Praktikumsplätze ange-

sichts ihres Personalbudgets – zum Teil deutlich – reduziert werden. Andere Unternehmen bieten nun nur noch Pflichtpraktika an oder reduzieren die Dauer der freiwilligen Praktika auf bis zu drei Monate. Einige Unternehmen bemängeln auch die nun zusätzlichen Dokumentationspflichten, die mit dem Mindestlohn einhergehen, sowie die Unsicherheit im Hinblick auf die greifenden Regelungen, wenn etwa eine Abgrenzung zwischen freiwilligen und verpflichtenden Praktika nicht klar möglich ist oder ein Praktikant in das Unternehmen übernommen wird.

Die Gruppe der Unternehmen, die längere Praktika (mit einer Dauer von mehr als drei Monaten) anbieten, scheint etwas stärker von den gesetzlichen Änderungen betroffen zu sein. In dieser Gruppe haben die Personalleiter zwar genauso häufig angegeben, mindestens eine von beiden Praktikumsarten nicht mehr anzubieten (52%), allerdings spielt der Mindestlohn in dieser Gruppe eine größere Rolle: Einen Einfluss auf das eigene Praktikumsangebot sehen in dieser Gruppe 31% der Personalleiter. Längere Praktika werden

Abb. 6
Durchschnittliche Praktikumsdauer



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung.

insbesondere von großen Unternehmen (mit mindestens 500 Mitarbeitern) angeboten.

Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass das Angebot von Praktikumsstellen im vergangenen Jahr stark zurückgegangen ist. Fast jedes zweite Unternehmen, das vor 2015 freiwillige Praktika und/oder Pflichtpraktika angeboten hat, stellt seit 2015 gar keine Praktikumsplätze mehr zur Verfügung. Einen direkten Einfluss des Mindestlohngesetzes, das seit Anfang des Jahres 2015 gilt, sehen insbesondere große Unternehmen – Unternehmen also, die eine vergleichsweise hohe Anzahl an Praktikumsstellen vergeben. Überdurchschnittlich betroffen sind auch Unternehmen, die eher längere Praktika anbieten. Auffällig ist zudem, dass die meisten Unternehmen Praktika anbieten, die aufgrund der Dauer und der Praktikumsart nicht dem gesetzlichen Mindestlohn unterliegen. Darüber hinaus geben einige der Personalleiter an, dass aufgrund des Mindestlohngesetzes die Anzahl der bereitgestellten Praktikumsstellen im eigenen Unternehmen reduziert wird. Dabei geht es nicht zwangsläufig um die Vergütung, sondern auch um den mit den neuen gesetzlichen Regelungen gestiegenen bürokratischen Aufwand. Da insbesondere große Unternehmen einen Einfluss des Mindestlohngesetzes sehen und ihr Angebot an Praktikumsstellen reduzieren, dürfte die Anzahl der angebotenen Praktikumsstellen seit 2015 insgesamt deutlich geringer ausfallen als in den Jahren zuvor.

Der Schluss liegt nahe, dass es seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns schwieriger geworden ist, einen Praktikumsplatz zu finden. So steigen insbesondere die Hürden für all jene, die während ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums im Rahmen eines freiwilligen Praktikums, das über drei Monate hinaus geht, Praxiserfahrung sammeln oder sich beruflich orientieren wollen. Auch die Chancen auf einen Praktikumsplatz vor dem Eintritt ins Berufsleben haben sich seit dem vergangenen Jahr weiter verschlechtert.

Diese Entwicklungen könnten auch Folgen für die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt über Praktika haben. Zwar wurden im August 2015 Neuregelungen der Beschäftigungsverordnung beschlossen, die Flüchtlingen den Zugang zu Praktika erleichtern. Demnach benötigen Asylsuchende und Geduldete für ein mindestlohnbefreites Praktikum keine Zustimmungserfordernis der Bundesagentur für Arbeit mehr. Die Befragungsergebnisse zeigen jedoch, dass auch mindestlohnbefreite Praktika weitaus weniger häufig angeboten werden als noch vor 2015.